

Vergaderjaar 2020–2021

35 420

Noodpakket banen en economie

Nr. 199

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 december 2020

Inleiding

Veel werkgevers hebben, sinds de invoering in maart van dit jaar, gebruik gemaakt van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW). De cijfers tot nu toe: Voor de NOW 1 zijn er bijna 140.000 toekenningen geweest, waarmee van ruim 2,6 miljoen werknemers het loon is doorbetaald. Voor de NOW 2 gaat het om 63.654 toekenningen, met 1,3 miljoen werknemers. Voor de NOW 3 zijn er tot en met 26 november 27.603 aanvragen ingediend.

Sinds 7 oktober jl. kunnen werkgevers een aanvraag indienen voor definitieve vaststelling van de NOW 1-subsidie. Deze nieuwe fase in de NOW geeft mij aanleiding om uw Kamer te informeren over enkele dilemma's die in de afgelopen periode naar boven zijn gekomen.

Door de NOW-regeling zijn veel banen in Nederland behouden gebleven. De regeling is dan ook opgezet om ondersteuning te bieden aan werkgevers om werkgelegenheid zoveel mogelijk in stand te houden en de lonen zoveel mogelijk door te blijven betalen in deze lastige economische tijden. Tegelijkertijd blijkt uit de eerste vaststellingen van de NOW 1 dat veel werkgevers geen nabetaling meer krijgen bovenop het reeds aan hun verstrekte voorschot en dat een deel van de werkgevers dit voorschot (gedeeltelijk) moeten terugbetalen. Dit kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van een minder grote omzetsdaling dan de werkgever ten tijde van de aanvraag van de NOW 1 heeft verwacht. Daarnaast kan het ook een gevolg zijn van een daling van de loonsom, bijvoorbeeld vanwege het feit dat tijdelijke contracten van werknemers in deze periode niet zijn verlengd.

Het feit dat de omzet voor werkgevers minder daalt dan eerder nog werd verwacht, is op zichzelf positief. Het is ook heel begrijpelijk dat werkgevers, in de eerste fase van de crisis, heel lastig konden inschatten

wat de gevolgen zouden zijn van de lockdown op de omzet en het zekere voor het onzekere hebben genomen. Maar dat betekent wel dat, conform de opzet van de regeling, bij een hogere omzet ook een lagere NOW-vergoeding hoort. Desalniettemin kan ik mij voorstellen dat het moeten terugbetalen van een deel van het voorschot werkgevers rauw op het dak valt. Zeker op het moment dat de economische gevolgen van de pandemie wederom weer groot zijn als gevolg van de gedeeltelijke lockdown die sinds 13 oktober van kracht is. In het geval van het (deels) moeten terugbetalen van het eerder verstrekte voorschot heb ik daarom met UWV afgesproken dat UWV waar nodig coulant zal omgaan met de terugbetaaltermijnen.

Een ander dilemma dat ik met u wil delen is het feit dat de NOW in het voorjaar heel snel tot stand is gekomen, voor een grote populatie werkgevers is opgezet, en dat een snelle uitbetaling van de voorschotten gewenst was. Om deze redenen is de NOW noodgedwongen een regeling met een grofmazig karakter en kent het zeer weinig mogelijkheden voor maatwerk. En ook met deze opzet geldt dat op dit moment al heel veel van de uitvoeringscapaciteit van UWV en SZW wordt gevraagd. Deze feiten staan echter haaks op de vele -vaak zeer begrijpelijke- verzoeken die bij mij, mijn ministerie en UWV binnenkomen om de regeling anders in te richten, uit te breiden of om meer maatwerk te leveren. Om de uitvoering van de regeling in zijn huidige vorm niet in gevaar te brengen, en zoveel mogelijk werkgevers te ondersteunen, moet ik dergelijke verzoeken helaas vaak weigeren, ondanks dat ik de achterliggende reden van deze verzoeken of het idee waar ze uit voortkomen vaak goed begrijp.

In onderstaande brief wil ik dergelijke dilemma's met u delen en nader ingaan op de vaststellingsfase van de NOW 1. Ik zal daarbij kort terugkomen op het doel van de NOW, vervolgens zal ik uitleggen om welke redenen werkgevers een lager dan verwachte nabetaling of terugvordering kunnen verwachten. Ten slotte ga ik in deze brief, naar aanleiding van verschillende verzoeken tot aanpassing van de regeling, nader in op bepaalde keuzes die zijn gemaakt bij de totstandkoming van de NOW-regelingen en welke afwegingen zijn gemaakt bij het al dan niet aanpassen van de NOW. Als laatste zal ik ingaan op de toezegging die ik tijdens het debat van 3 november jl. heb gedaan aan het lid Stoffer.

Doel NOW

Sinds 15 maart 2020, toen de lockdown van kracht werd, is er hard gewerkt om getroffen werkgevers zo snel mogelijk te ondersteunen in hun loonkosten middels de NOW. Doel hiervan was om zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden. We hoopten allemaal dat de coronacrisis een korte economische dip betekende en dat we weer snel terug zouden kunnen naar normaal. Door de introductie van het steun- en noodpakket hoopte het kabinet die dip te kunnen overbruggen. Helaas moeten we nu, bijna 9 maanden verder, constateren dat er geen sprake is geweest van een korte dip. Daarom is er in de brief van 28 augustus jl.¹ aangegeven dat het onvermijdelijk is dat banen verloren zullen gaan en dat werkgevers ook de ruimte moeten krijgen om te kunnen herstructureren. Juist hierdoor kunnen bedrijven blijven bestaan en zorgen we ervoor dat er op termijn niet nog meer banen verloren gaan. Om de mensen die hun baan verliezen te begeleiden naar nieuw werk, is er een flankerend sociaal pakket aangekondigd waarvoor de komende periode € 1.4 miljard wordt uitgetrokken².

¹ Kamerstuk 35 420 nr. 105

² Brief Voortgang uitwerking aanvullend sociaal pakket, 30 november 2020

Door UWV is er ontzettend veel werk verricht om de NOW binnen afzienbare tijd uit te kunnen voeren. Daar ben ik de medewerkers van UWV dan ook zeer dankbaar voor. Vanaf 6 april konden werkgevers een aanvraag indienen voor het voorschot van de eerste subsidieperiode van de NOW die liep van maart t/m mei, en de eerste werkgevers ontvingen vervolgens al op 9 april het eerste voorschot.

Subsidievaststelling

Zoals gezegd, zijn we nu in de volgende fase beland en is UWV de afgelopen weken begonnen om de reeds ingediende aanvragen voor definitieve subsidies vast te stellen. Het gaat hierbij concreet om ongeveer 20.000 vaststellingsaanvragen van de in totaal 140.000 toekenningen uit de NOW 1. Hoe representatief deze groep is voor de totale populatie, is op dit moment niet goed te zeggen. Het gaat hier veelal om (kleinere) werkgevers die geen derdenverklaring of accountantsverklaring hoeven te overleggen. Werkgevers die dit wel moeten doen, zullen waarschijnlijk na vaststelling van de jaarrekening hun aanvraag indienen.

Volgende week zullen de eerste werkgevers hun beschikking tot vaststelling van de subsidie op grond van de NOW 1 ontvangen. De beschikking kan drie uitkomsten bevatten, namelijk:

- 1) u heeft nog recht op een nabetaling;
- 2) de definitieve subsidie is gelijk aan het al uitbetaalde voorschot;
- 3) er volgt een terugvordering omdat uw definitief toegekende subsidie lager is dan het al uitbetaalde voorschot.

Zoals gezegd, was het aan het begin van de crisis voor werkgevers lastig in te schatten hoeveel omzetverlies zij precies zouden lijden en hoe de loonsom zich zou ontwikkelen. Daarom is hier rekening mee gehouden in de opzet van de regeling door een voorschot van 80% van het verwachte subsidiebedrag te verstrekken. Op die manier trachtten we te voorkomen dat werkgevers grote bedragen moeten terugbetalen, als later blijkt dat er gelukkig minder omzetverlies is geleden of als de loonsom is gedaald. Niettemin zal dat toch regelmatig het geval zijn.

Op basis van de reeds ingediende aanvragen, is de verwachting dat er bij circa 40% van de vaststellingen voor de NOW 1 sprake zal zijn van een nabetaling. Voor 60% zal naar verwachting sprake zijn van een terugbetaling³.

Dit heeft twee oorzaken:

- 1) het daadwerkelijke omzetverlies is lager dan het aanvankelijk opgegeven verwachte omzetverlies;
- 2) de loonsom is gedaald.
- 3) Om zelf een inschatting te kunnen maken van de definitieve vaststelling is door UWV een rekentool ontwikkeld, waarin werkgevers zelf kunnen berekenen waar ze recht op hebben en wat ze kunnen verwachten bij de vaststellingsbeschikking.

Ik begrijp dat de uitkomst van de rekentool soms een voor de werkgever ongewenste uitkomst geeft. Ook ik ben me ervan bewust dat deze berekening niet altijd makkelijk is, doordat het bijvoorbeeld lastig is om te weten wat er precies onder omzet wordt gerekend of hoe wordt omgegaan met een gedaalde loonsom.

³ Dit is een grove inschatting, op basis van de reeds ingediende aanvragen tot vaststelling. Deze eerste ingediende aanvragen zijn veelal werkgevers waarbij geen derden- of accountantsverklaringen meegeleverd hoeven te worden. UVB moet in de meeste gevallen het opgegeven omzetverlies nog controleren.

In deze brief staan daarom voor zowel een lagere omzetsdaling als een lagere loonsom voorbeelden beschreven. Bij de aanvraag van het voorschot moest de werkgever het verwachte omzetverlies opgeven. Op basis hiervan werd het voorschot ontvangen door de werkgever. Bij het verzoek tot vaststelling wordt de subsidie vastgesteld op basis van het daadwerkelijke omzetverlies. Als het omzetverlies lager is, maar boven de 20%, kan er een deel van het voorschot teruggevorderd worden (als de vaststelling lager is dan het voorschot)⁴. In gevallen waar het omzetverlies minder dan 20% is, heeft de werkgever geen recht op NOW-subsidie. Het gehele voorschot wordt in dit geval teruggevorderd.

Voorbeeld 1 – lagere omzetsdaling

Een café heeft een omzet van € 39.500 per maand (dus € 118.500 per kwartaal) en een maandelijkse loonsom van € 6.800.

In maart heeft de café-eigenaar een NOW-verzoek ingediend. Hier heeft hij een verwacht omzetverlies ingediend van 100%. Een voorschot is verstrekt. De hoogte van het voorschot bedraagt:

$$1 * 0,9 * € 6.800 * 1,3 * 3 * 0,8 = € 19.094$$

De café-eigenaar heeft nu een verzoek tot vaststelling ingediend, met daarbij zijn daadwerkelijke omzetverlies in de periode april, mei en juni. Door afhaaldiensten, de opening medio juni en andere corona-gerelateerde subsidies heeft de café-eigenaar geen 100%, maar 70% omzetverlies geleden. Zijn loonsom is wel gelijk gebleven. Zijn vaststelling wordt als volgt berekend:

$$0,7 * 0,9 * € 6.800 * 1,3 * 3 = € 16.708$$

Er volgt een terugvordering van € 19.094 – € 16.708 = € 2.386

Er zijn verschillende oorzaken en gevolgen van een loonsomdaling. Een loonsomdaling kan tot stand zijn gekomen door natuurlijk verloop, bijvoorbeeld door pensionering, overlijden of werknemers die zelf ontslag hebben genomen. Ook kan een loonsom dalen als gevolg van het niet verlengen van tijdelijke contracten of het niet of minder vaak oproepen van flexibele werknemers. Bij een daling van de loonsom wordt deze daling in mindering gebracht op de berekende subsidie ten tijde van de verlening (zie voorbeeldberekening in de box). Ik snap dat deze korting kan voelen als onrechtvaardig, aangezien de werkgever niet altijd invloed heeft gehad op deze lagere loonsom. Ik hecht er echter aan te benadrukken dat de NOW voorziet in een subsidie voor het voldoen van de loonkosten. Als er minder loonkosten zijn, dan is het ook redelijk minder subsidie te geven.

Voorbeeld 2 – lagere loonsom

Een café heeft een omzet van € 39.500 per maand (dus € 118.500 per kwartaal) en een maandelijkse loonsom (in januari) van € 6.800.

In maart heeft de café-eigenaar een NOW-verzoek ingediend. Hier heeft hij een verwacht omzetverlies ingediend van 100%. Dit verzoek is ingewilligd, en hij heeft vervolgens een voorschot ontvangen van:

$$1 * 0,9 * € 6.800 * 1,3 * 3 * 0,8 = € 19.094$$

In oktober heeft de café-eigenaar een verzoek voor vaststelling ingediend. Hij heeft inderdaad een omzetverlies van 100%. Echter, 2 werknemers die naast hun studie op oproepbasis werkten, hebben hun contract opgezegd. Hierdoor is de loonsom gedaald met € 2.000 naar € 4.800 per maand. Hierdoor wordt de subsidie verminderd met:

$$(€ 6.800 * 3 - € 4.800 * 3) * 1,3 * 0,9 = € 7.020$$

⁴ Op basis van gelijkblijvende andere parameters.

Ten tijde van bevoorschotting werd er uitgegaan van een uiteindelijk bedrag van:

$$1 * 0.9 * € 6.800 * 1.3 * 3 = € 23.868$$

De definitieve subsidie wordt daarmee: € 23.868 – € 7.020 = € 16.848.

Er volgt een terugvordering van: € 19.094 – € 16.848 = € 2.246

Bovenstaande berekeningswijze zal niet in alle gevallen tot de door de werkgever gewenste of verwachte uitkomst leiden. Zo wordt met betrekking tot de loonsom bijvoorbeeld niet gecorrigeerd voor het omzetverlies. Met andere woorden: voor elke euro dat de loonsom daalt, ontvangt de werkgever 90 cent minder NOW. Deze correctie staat los van het omzetverlies.

Voor deze methode is gekozen vanuit het doel van de regeling: behoud van werkgelegenheid. Anders zou het immers aantrekkelijk worden om mensen te ontslaan en zo bewust de loonsom te laten dalen zodat én de kosten verminderen én de volledige subsidie wordt ontvangen voor de resterende loonsom.

Daarnaast kan de maand januari, waarop de verstrekte voorschotten zijn gebaseerd, een maand met een relatief hoge loonsom zijn ten opzichte van de rest van het jaar. In deze maand worden in sommige gevallen incidenteel uitgekeerde bijzondere beloningen uitgekeerd. In die gevallen loopt de werkgever een groter risico op vermindering van de subsidie ten opzichte van de berekening in de voorschotfase. Dit omdat de loonsom in de periode maart, april en mei logischerwijs lager ligt. Helaas laten de noodzakelijke eenvoud en de grofmazigheid van de regeling niet toe dat daarop maatwerk wordt geleverd: het is niet mogelijk om dergelijke incidentele betalingen uit de loonsom te filteren. Voor de uitbetaling van de 13^e maand en vakantiegeld is wel een uitzondering mogelijk aangezien deze door de werkgever apart in de loonaangifte wordt verantwoord.

Bedrijfseconomisch ontslag

Indien de loonsom daalt vanwege door de werkgever ingezet bedrijfseconomisch ontslag, zijn er bijzondere gevolgen voor de NOW-subsidie. Als de werkgever een verzoek om toestemming heeft gedaan bij UWV om een arbeidsovereenkomst op bedrijfseconomische gronden op te zeggen, wordt het loon van de desbetreffende werknemer bij de berekening van de NOW eerst vermenigvuldigd met 1,5 en wordt dat bedrag vervolgens van de subsidie afgetrokken. Met deze korting wordt uitvoering gegeven aan de verplichting om voor werknemers geen ontslag op bedrijfseconomische redenen aan te vragen als er NOW-subsidie wordt ontvangen. Ook hier geldt dat deze werkwijze bijdraagt aan het doel van de NOW: behoud van werkgelegenheid.

Betaaltermijn

Sommige werkgevers hebben zien aankomen dat een deel van de NOW-subsidie moet worden terugbetaald en hebben zich daarop voorbereid. Voor andere werkgevers zal de terugbetaling rauw op hun dak vallen, zeker nu de tijden economisch nog steeds zwaar zijn. Daarom ben ik coulant met de termijn waarbinnen moet worden terugbetaald. UWV biedt de mogelijkheid om de terugbetalingen over een langere periode te verdelen. Een werkgever kan in het geval van een terugbetaling telefonisch contact opnemen met UWV om een betalingsregeling van een jaar af te spreken. Als ook deze termijn tot problemen zou leiden bij de werkgever, kan samen met UWV worden bezien op welke termijn wel terugbetaald kan worden.

Vrijwillig lagere NOW

Inmiddels hebben enkele werkgevers laten weten vrijwillig een lagere NOW-subsidie te willen ontvangen dan waar zij gezien hun omzetverlies recht op hebben. Ik stel dit op prijs, mede omdat ik heb opgeroepen om de NOW alleen aan te vragen als het echt noodzakelijk is. UWV heeft hier inmiddels ook een proces voor ingericht waarbij werkgevers die vrijwillig minder NOW willen ontvangen (dan waar zij formeel recht op hebben), bij hun aanvraag tot definitieve vaststelling van de NOW een lager percentage omzetverlies kunnen opgeven. UWV gaat in deze gevallen bij de vaststelling dan uit van het door de werkgever opgegeven (lagere) omzetverlies. Wanneer een accountantsverklaring of derdenverklaring nodig is, zal een accountant of deskundige derde ten behoeve van een sluitende administratie in diens verklaring wel het daadwerkelijke percentage omzetverlies rapporteren.

Uitzonderingen

Door de snelheid in de totstandkoming van de NOW-regeling, de grote aantallen aanvragers, en de snelheid waarin werkgevers hun tegemoetkoming moesten ontvangen, is de NOW een regeling met een grofmazig karakter met weinig mogelijkheden voor maatwerk.

Dat de eerste maanden van de NOW nu achter ons liggen, betekent niet dat de druk op UWV ondertussen is afgenomen. Integendeel: UWV is op dit moment bezig met de vaststellingen van de subsidies van NOW 1, de voorbereidingen van het vaststellingsproces voor de NOW 2 voor de maanden juni, juli, augustus en september van dit jaar, en de voorbereidingen voor de vierde aanvraagperiode voor de maanden januari, februari en maart. Het streven is om het loket hiervoor half februari te openen. Bovendien loopt tegelijkertijd de voorschotverlening voor de derde aanvraagperiode van oktober tot en met december van 2020.

Afgelopen maanden heb ik veel brieven ontvangen van werkgevers die door allerlei omstandigheden geen recht hebben op NOW-subsidie. Om bovenstaande redenen zijn verzoeken tot aanpassingen van de regeling, en uitzonderingen hierop, echter te allen tijde problematisch. Ik realiseer me dat werkgevers hierdoor in moeilijke situaties kunnen komen, en dat het voortbestaan van een bedrijf soms afhangt van wel of geen steun. De regeling is echter niet ingericht op maatwerk, en het verzorgen hiervan brengt steeds grote risico's voor de hele uitvoering van de NOW met zich mee.

Zowel bij de totstandkoming van de regeling als bij de verzoeken en casuïstiek die in de afgelopen periode op ons af zijn gekomen, leidt dit daarom onvermijdelijk tot keuzes. Daarbij wil ik graag zoveel mogelijk in de geest van de regeling handelen, maar moet altijd rekening worden gehouden met de uitvoerbaarheid. Indien mogelijk, heb ik op een aantal momenten de regeling aangepast, zoals bijvoorbeeld voor seizoenswerkgevers in NOW 1 en voor individuele werkmaatschappijen. Veel bedrijven die veelal in de lente en zomer hun omzet verdienen, hadden hier al op voorgesorteerd door meer personeel aan te nemen, zonder wetenschap van de crisis die zou volgen. Hierdoor hadden deze werkgevers een hogere loonsom in de maanden maart tot en met mei. Door de seizoensregeling kunnen deze werkgevers uiteindelijk NOW-subsidie ontvangen op basis van de loongegevens van maart tot en met mei, in plaats van januari. Met dergelijke aanpassingen ontstaan overigens altijd meer risico's in de uitvoering en op het gebied van misbruik en oneigenlijk gebruik. In de verdere NOW-tranches is vervolgens niet gekozen voor een alternatieve referentiemaand voor seizoenswerk, omdat verondersteld zou mogen worden dat seizoenswerk-

gevers naarmate de tijd is gevorderd hun werkzaamheden meer in lijn met de huidige crisissituatie hebben kunnen brengen. Ook heb ik op verzoek van uw Kamer in de tweede wijziging van de NOW het mogelijk gemaakt om als individuele werkmaatschappij een aanvraag in te dienen wanneer het concern of de groep geen 20% omzetzaling realiseert maar de individuele werkmaatschappij zelf wel een omzetzaling van 20% of meer heeft.

Casussen

Langs diverse wegen bereiken mij berichten van werkgevers die geen recht hebben op NOW omdat zij niet voldoen aan de voorwaarden in de regeling, of omdat de regeling niet geheel aansluit op de specifieke situatie van de betreffende werkgever. Het is echter niet mogelijk, en ook niet wenselijk, om de regeling op alle individuele wensen aan te passen en aan te laten sluiten. Een zorgvuldige beoordeling van een aanvraag voor NOW-subsidie brengt met zich mee dat de regeling gevolgd wordt maar dat ook de bedoeling van de regeling een rol kan spelen. Indien een werkgever van mening is in principe recht te hebben op de NOW-subsidie, maar de regeling niet geheel aansluit bij de situatie van de werkgever kan bezwaar worden aangetekend. In dat geval kan nader worden bekeken of binnen de NOW-regeling en de bedoeling van de regeling maatwerk geleverd kan worden. Desalniettemin zullen er situaties blijven bestaan waarin de werkgever geen recht heeft op subsidie omdat hij niet voldoet aan de gestelde voorwaarden voor wat betreft omzetzaling en loonsomgegevens.

Concernbegrip

Ook ontvang ik via verschillende wegen signalen over situaties waarbij het concernbegrip zoals dat in de NOW wordt gehanteerd niet altijd passend is. Voor de NOW is het concern- c.q. groepsbegrip namelijk breder dan het begrip in het jaarrekeningenrecht. Ook situaties waar er sprake is van een moeder-dochterrelatie die volgens het jaarrekeningenrecht niet geconsolideerd zou hoeven worden, vallen voor de NOW wel onder het concern- en groepsbegrip en moeten derhalve ook de omzet bij elkaar optellen. Deze keuze is gebaseerd op het solidariteitsbeginsel. Bedrijven met een moeder-dochterrelatie moeten dus ook op het hoogste niveau kijken naar het omzetverlies alvorens zij aanspraak zouden kunnen maken op de NOW. Wel is het in sommige gevallen mogelijk gemaakt voor individuele werkmaatschappijen om zelf een aanvraag in te dienen, zoals ik eerder in de brief aangaf.

Toezegging

Ten slotte wil ik ingaan op de toezegging die ik heb gedaan tijdens het debat van 3 november jl. aan het lid Stoffer (Handelingen II 2020/21, nr. 19, debat over het nieuwe steunpakket).

Het lid Stoffer vroeg mij tijdens het debat van 3 november jl. om nogmaals te kijken of het meesturen van een accountantsverklaring nodig is indien een werkgever meer dan € 100.000 voorschot heeft ontvangen maar waarbij de definitieve tegemoetkoming lager is dan die € 100.000. Volgens de voorwaarden van de NOW moet een werkgever bij een voorschot van € 100.000 of meer een accountantsverklaring mee sturen bij de aanvraag van de definitieve vaststelling. Deze voorwaarde geldt ook wanneer het definitief vastgestelde subsidiebedrag uiteindelijk lager uitvalt dan € 100.000. De werkgever kan immers bij de aanvraag tot vaststelling niet met zekerheid zeggen wat de definitieve hoogte van de subsidie zal zijn. Alles overwegend ben ik tot het besluit gekomen om hier geen aanpassing in de regeling voor te treffen, om misbruik van de

regeling te voorkomen. Bij dermate hoge subsidiebedragen is een accountantsverklaring altijd gewenst, ook als het definitief vastgestelde subsidiebedrag uiteindelijk lager uitvalt. Hiermee hoop ik onder andere te voorkomen dat werkgevers bewust een onevenredig hoog voorschot aanvragen. Een uitzondering hierop is als het daadwerkelijke omzetverlies minder dan 20% bedraagt. In dit geval wordt de subsidie op nihil vastgesteld, en heeft de werkgever geen recht meer op subsidie. Een derden- of accountantsverklaring is hierdoor niet nodig.

Tot slot

Met deze brief hoop ik meer inzicht te hebben gegeven in enkele dilemma's die spelen bij de NOW. Ik kan mij voorstellen dat er nog vragen leven over de precieze procedure van het vaststellingsproces en bied daarom graag een technische briefing aan door medewerkers van SZW en UWV aan uw Kamer om desgewenst nadere toelichting te geven.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees