

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1A
2513 AA Den Haag



Datum 23-06-2020
Betreft Kamervragen van het lid Van Kent (SP) aan de
Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over
de nadere uitwerking van de NOW-regeling waaruit
blijkt dat een horecaondernemer niet 10 procent van
de loonkosten zelf moet doorbetalen maar ruim 35
procent.

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2020-0000070348

Uw referentie
2020Z07660

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Van Kent (SP)
over de nadere uitwerking van de NOW-regeling waaruit blijkt dat een
horecaondernemer niet 10 procent van de loonkosten zelf moet doorbetalen maar
ruim 35 procent.

de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

Vraag 1

Wat is uw reactie op de situatie van de horecaondernemer die in de uitzending van Op1 aangaf dat als hij van tevoren had geweten hoe de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) voor hem had uitgepakt, hij er niet aan was begonnen?¹

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
23-06-2020

Onze referentie
2020-0000070348

Antwoord vraag 1

Ik begrijp dat deze periode een onzekere en lastige tijd is voor veel ondernemers. Juist om zoveel mogelijk ondernemers zo snel mogelijk te ondersteunen, heb ik de NOW als robuuste en op snelheid gerichte regeling tot stand gebracht. Voor openstelling van het aanvraagloket (op 6 april) voor de NOW zijn vanaf 31 maart de voorwaarden voor de tegemoetkoming in de loonkosten gecommuniceerd.² In uitingen hierover is telkens duidelijk gemaakt dat het recht op tegemoetkoming samenhangt met percentage omzetverlies, en eveneens was bekend dat de tegemoetkoming van 90% en de forfaitaire opslag van 30% niet voor iedere ondernemer toereikend zou zijn. Overigens heb ik er voor gekozen de forfaitaire opslag bovenop de loonsom voor de verlenging van de NOW (tweede NOW) te verhogen naar 1,4% als compensatie voor doorlopende vaste lasten.

Ik heb er daarnaast voor gekozen om het tijdvak voor aanvragen geruime tijd open te zetten (6 april tot en met 5 juni) zodat ondernemers samen met hun boekhouders, de tijd zouden hebben om te beoordelen wat het beste is voor hun situatie. Tot slot hebben ondernemers de mogelijkheid om de aanvraag in te trekken als UWV daarop nog niet heeft beschikt of - als de beschikking van UWV reeds is ontvangen - een verzoek te doen tot intrekken van die beschikking. Voorafgaand aan de openstelling van het tweede tijdvak zou ik ondernemers dan ook op het hart willen drukken om zich goed te laten informeren over de voorwaarden en uitwerking van de NOW in hun specifieke situatie.

Vraag 2

Op basis van welke gegevens heeft u besloten dat 30 procent van de loonsom een reëel percentage is voor werkgeverslasten terwijl dit bij deze horecaondernemer ruim 52 procent is? Hoe verklaart u dit verschil?³

Antwoord vraag 2

Bij de beantwoording van de eerste vraag is reeds aangegeven dat de extra opslag van 30% bovenop de loonsom niet volledig dekkend zal zijn voor alle additionele werkgeverslasten die een werkgever heeft. Dit is ook niet beoogd, net zomin als de volledige loonsom wordt overgenomen via de NOW (maximaal 90%). Ook voor de opslag geldt dat bedrijven een eigen verantwoordelijkheid hebben om te doen wat in breder maatschappelijk belang is en de loonkosten boven de opslag van 30% voor eigen rekening te nemen. Daarnaast is, gelet op de robuuste aard

¹ Op1, 22 april 2020 (https://www.npostart.nl/op1-22-april-2020/22-04-2020/POW_04596641) en (<https://twitter.com/op1npo/status/1253068601243971585?s=03>).

² Kamerstukken II 2019/20, 35 420, nr. 8.

³ Bijlage met gegevens betreffende horecaondernemer onderhands verstrekt aan bewindspersoon.

van de regeling, niet gekozen voor maatwerk bijvoorbeeld per sector, maar voor een forfaitaire opslag van 30% voor aanvullende werkgeverslasten bovenop het loon. De mate waarin dit percentage dekkend is voor de omvang van de lasten bovenop de loonsom verschilt dan ook per sector en werkgever. De omvang van de aanvullende werkgeverslasten verschilt immers sterk per sector en per werkgever, bijvoorbeeld vanwege verschillen in het hoge en lage tarief van de WW, pensioenpremies en premies voor arbeidsongeschiktheid en ziekte. De additionele kosten kunnen zelfs op werknemersniveau verschillen. Een meer gedifferentieerde benadering, die meer recht doet aan deze verschillen, is uitvoeringstechnisch niet haalbaar; dat heeft inderdaad tot gevolg dat de 30% opslag voor de ene sector of werkgever een groter deel van de additionele kosten dekt, dan voor de andere sector of werkgever.

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
23-06-2020

Onze referentie
2020-0000070348

Er is – tenzij voor een zeer hoog forfait wordt gekozen – ook geen forfait te kiezen dat voor iedereen goed uitpakt. Zo is de reservering voor het vakantiegeld over het algemeen 8%. De premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw zijn gemiddeld 14%. Deze percentages zijn gebaseerd op wat werkgevers gemiddeld betalen over de gehele loonsom. De werkgeverspremies worden betaald tot het maximumpremieloon, terwijl pensioenpremie niet betaald wordt over het eerste deel van het loon (de franchise), maar vaak ook tot een maximum, dat per sector of regeling kan verschillen.

Vraag 3

Hoe verklaart u dat deze horecaondernemer in het geval van 100 procent omzetverlies niet 10 procent van de loonkosten zelf moet betalen zoals steeds door u is gecommuniceerd, maar ruim 23 procent, en in de praktijk door de omzet van de eerste twee weken in maart ruim 35 procent?

Antwoord vraag 3

Vanaf het begin van de regeling is duidelijk gecommuniceerd dat het recht op tegemoetkoming samenhangt met het omzetverlies. Vanaf het begin kon dan ook duidelijk zijn dat waar zich in maart deels nog geen omzetverlies heeft gemanifesteerd, dit een drukkend effect zou hebben op de tegemoetkoming op grond van de NOW. Dit is ook redelijk: voor zover nog omzet in maart gerealiseerd is, kunnen ook de loonkosten voldaan worden.

Dan voor wat betreft het verschil tussen de 10 en 23 procent loonkosten die moeten worden gedragen door de ondernemer. Bij de communicatie over de vergoeding op grond van de NOW is inderdaad aangegeven dat het gaat om maximaal 90% vergoeding. Daarbij is wel duidelijk gemaakt dat het gaat om 90% van de *loonsom*, dus de salariskosten in enge zin. Eveneens is duidelijk gemaakt dat daar bovenop voor additionele salariskosten een forfaitaire opslag van 30%, zal worden gehanteerd. Die loonsom plus de forfaitaire opslag vormen samen de vergoeding van de loonkosten. Ook voor die additionele kosten geldt dat het redelijk geacht wordt dat een deel daarvan door de werkgever zelf wordt gedragen.

Vraag 4

Kunt u zich voorstellen dat als deze horecaondernemer van tevoren had geweten dat hij niet 10 procent maar ruim 35 procent van de loonkosten zelf had moeten blijven betalen, hij geen gebruik had gemaakt van de NOW? Kunt u uw antwoord toelichten?

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
23-06-2020

Onze referentie
2020-0000070348

Vraag 5

Hoe hadden ondernemers van tevoren kunnen weten hoe de NOW voor hen precies uit zou pakken? Was er op het moment dat dat voor hen duidelijk werd nog de gelegenheid er onderuit te komen zonder het betalen van een boete voor het eventueel alsnog ontslaan van personeel?

Antwoord vragen 4 en 5

Zoals ik hierboven onder het antwoord op vraag 1 heb aangegeven is er voor openstelling van het aanvraagloket van de NOW gecommuniceerd over de voorwaarden van de NOW en is duidelijk gemaakt dat noch de tegemoetkoming voor de loonsom als de forfaitaire opslag voor aanvullende werkgeverslasten dekkend zouden zijn. De verwachting dat slechts 10% aanvullende loonkosten gemaakt zouden worden, is dus vanaf het begin niet gerechtvaardigd geweest.

Daarbij komt dat het bij de 35% loonkosten waarnaar wordt verwezen, gaat om een periode waarin gedurende twee weken nog omzet is gemaakt. Ook daarvan is nog voor de openstelling van het aanvraagloket duidelijk gemaakt dat een hogere omzet, leidt tot een lager subsidiebedrag.

Ten slotte kan de werkgever als hij uiteindelijk toch liever geen NOW zou ontvangen, besluiten geen aanvraag tot vaststelling indienen. In dat geval wordt de subsidie op nul gesteld, hoeft de aanvrager niet te voldoen aan de aan de NOW verbonden voorwaarden, maar moet de werkgever het voorschot uiteraard wel terugbetalen.

Vraag 6

Indien het sociale verzekeringsloon lager uitpakt buiten de schuld van de werkgever om, bijvoorbeeld door medewerkers die ontslag hebben genomen of onbetaald verlof opnemen, wordt dit dan gecompenseerd met de NOW? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord vraag 6

Nee, er wordt alleen subsidie verstrekt over de loonkosten die een werkgever maakt. Waar die kosten er niet of minder zijn, zoals in de gegeven voorbeelden, zal het subsidiebedrag dan ook lager worden.

Vraag 7

Kunt u zich voorstellen dat deze horecaondernemer – en met hem waarschijnlijk velen - zich nu de NOW eenmaal verder is uitgewerkt, gevangen genomen voelt in deze regeling? Kunt u uw antwoord nader toelichten?

Antwoord vraag 7

Nee, dat kan ik me niet voorstellen in die zin dat wanneer de NOW toch echt onvoordelig blijkt, een verzoek gedaan kan worden tot intrekking van de beschikking. Daarbij is de aanvraagperiode ruim genoeg om ondernemers in de gelegenheid te stellen om goed de afweging te kunnen maken ten aanzien van een beroep op de NOW.

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
23-06-2020

Vraag 8

Wat was de tegemoetkoming geweest bij de betreffende horecaondernemer indien hij van de oude regeling voor werktijdverkorting gebruik had kunnen maken, en onder welke voorwaarden was dat dan geweest?

Onze referentie
2020-0000070348

Antwoord vraag 8

De regeling werktijdverkorting kende andere criteria dan de NOW. De regelingen zijn dan ook niet goed met elkaar te vergelijken. Daar waar de NOW uitgaat van een percentage omzetverlies, ging de regeling werktijdverkorting uit van een percentage werkvermindering. De werkgever kon, indien hij aan de voorwaarden voldeed, een ontheffing krijgen op het verbod om de arbeidsduur van zijn werknemers eenzijdig naar beneden bij te stellen. Vervolgens kon de werkgever bij UWV voor het urenverlies van zijn werknemers namens hen WW-uitkeringen aanvragen (maximaal 70-75% van het loon).

Vraag 9

Kunt u aangeven of de NOW onder aan de streep gunstiger of juist minder gunstig uitpakt voor ondernemers, oftewel had het doorzetten van de oude regeling de overheid minder of juist meer geld gekost?

Antwoord vraag 9

De NOW kent, zoals genoemd, een andere systematiek dan de regeling werktijdverkorting. De regelingen zijn dan ook niet goed met elkaar te vergelijken. De hoogte van de NOW-subsidie hangt samen met het percentage omzetverlies en bedraagt maximaal 90% van de loonsom. Vanwege het verschil in systematiek is niet aan te geven of de NOW in individuele gevallen gunstiger of minder gunstig uitpakt. Het kabinet wil met de NOW meer werkgevers financieel tegemoetkomen en wil dit sneller doen dan binnen de ingetrokken regeling werktijdverkorting mogelijk was. Het aanvraagproces is door loskoppeling van de werktijdverkorting en WW sterk vereenvoudigd, en er worden geen WW-rechten van werknemers gebruikt. Werkgevers kunnen van UWV een voorschot op de tegemoetkoming ontvangen. Bij de wtv-regeling werd de werkgever achteraf gecompenseerd.

Vraag 10

Wat is het gemiddelde percentage van de tegemoetkoming in de loonkosten voor ondernemers die een beroep doen op de NOW? Onderzoekt u ook of dit in verhouding staat met de daadwerkelijke loonkosten op de wijze zoals dat door u was voorzien?

Antwoord vraag 10

In de NOW is de omzetzaling als uitgangspunt genomen voor de hoogte van de tegemoetkoming aan ondernemers. Een lagere omzet betekent immers dat er minder geld beschikbaar is om salarissen te betalen. Volgens de UWV publicatie "Update NOW-regeling" van vrijdag 15 mei is het gewogen gemiddelde opgegeven omzetverlies ongeveer 57%. Dat betekent dat de gemiddelde NOW-subsidie gelijk is aan 57 procent maal 90 procent (het vergoedingspercentage) maal 1,3 (de forfaitaire opslag voor werkgeverslasten) van de loonsom die meetelt voor de subsidie. Bij de definitieve vaststelling van de subsidie wordt onderzocht wat de daadwerkelijke loonsom is geweest in de driemaands periode maart 2020 tot en met mei. Indien blijkt dat er sprake is van een daling van de loonsom, dan wordt de subsidie lager vastgesteld. Ook als blijkt dat het daadwerkelijke omzetverlies lager is, zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld. Op deze wijze wordt verzekerd dat de tegemoetkoming in de loonkosten aansluit bij de nadelige effecten die de werkgever ervaart door een vermindering van de bedrijvigheid.

Vraag 11

Bent u bereid de NOW ruimhartig toe te passen, zodat bedrijven waarbij werkgeverslasten veel meer dan de aangenomen 30 procent van de loonsom zijn, niet in de problemen komen en mogelijk alsnog failliet dreigen te gaan? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord vraag 11

Nee, zoals hierboven al toegelicht is het ondoenlijk om recht te doen aan specifieke gevallen. Maatwerk vereist dat per sector, per werkgever of zelf per werknemer wordt bekeken wat de additionele loonkosten zijn bovenop de loonsom. Dat is helaas uitvoeringstechnisch niet mogelijk in een robuuste regeling die geschikt moet zijn en blijven om werkgevers snel te ondersteunen. Wel is er, zoals hierboven al vermeldt, als extra compensatie voor doorlopende vaste lasten van ondernemers, voor gekozen de forfaitaire opslag bovenop de loonsom voor de verlenging van de NOW (tweede NOW) te verhogen naar 1,4%.

**Directie
Arbeidsverhoudingen**
Afdeling Arbeidsrecht en
Diversiteit

Datum
23-06-2020

Onze referentie
2020-0000070348