

Vergaderjaar 2019–2020

35 420

Noodpakket banen en economie

Nr. 15

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 15 april 2020

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 31 maart 2020 over de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (Kamerstuk 35 420, nr. 8).

De vragen en opmerkingen zijn op 2 april 2020 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 10 april 2020 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Rog

Adjunct-griffier van de commissie,
Freriks

Vragen en opmerkingen vanuit de fracties en reactie van de Minister

Inleiding

Met belangstelling heb ik de reacties gelezen van de fracties van de VVD, de PVV, het CDA, D66, GroenLinks, de SP, de PvdA, de ChristenUnie, 50PLUS en de SGP. Met genoegen constateer ik dat veel fracties hun waardering uitspreken voor de bereidheid van het kabinet om ondernemers zoveel mogelijk te ondersteunen om werkgelegenheid te behouden en de voortvarendheid waarmee de Noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) tot stand is gekomen en in uitvoering wordt genomen.

De NOW maakt het mogelijk om werkgevers financieel tegemoet te komen in een tijd waarin als gevolg van de uitbraak van het coronavirus in binnen- en buitenland maatregelen zijn genomen die een enorm impact hebben op het maatschappelijk leven en die ook ingrijpende gevolgen hebben voor de arbeidsmarkt. Met de NOW worden bedrijven die dat nodig hebben tegemoetgekomen in hun loonkosten. De regeling is zodanig ingericht dat werkgevers en werknemers snel worden bediend met als doel het behoud van werkgelegenheid en het voorkomen van werkloosheid.

Graag ga ik in op de vragen die de leden van genoemde fracties hebben gesteld. Ik houd daarbij de volgorde van het verslag aan.

Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben enkele vragen. Arbeidskrachten die aan het werk zijn via een payrollbedrijf lijken tussen wal en schip te vallen omdat de inlener omzetverlies heeft, maar niet de werkgever is en de payroll-werkgever geen of nauwelijks omzetverlies heeft. De leden van de fractie van de VVD vragen om aan te geven op welke manier payroll-werkgevers met behulp van deze Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) kunnen of zouden moeten bijdragen aan het behoud van werkgelegenheid, en op welke manier de Minister hierover met deze bedrijven communiceert.

Payrollwerkgevers kunnen, als zij aan de voorwaarden voldoen, via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en worden gecompenseerd voor de loonkosten van de mensen die bij hen in dienst zijn. Voor payrollwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor andere werkgevers, waaronder een omzetverlies van ten minste 20%. De communicatie met bedrijven verloopt via de gebruikelijke kanalen, waaronder rijksoverheid.nl en sociale media. Daarnaast staat het kabinet in nauw contact met sociale partners.

De leden van de fractie van de VVD merken op dat er een risico is dat de compensatie uit de NOW onvoldoende is voor bedrijven waar de kern van de omzet in slechts een deel van het jaar valt (seizoenswerk) en dat daarmee meer banen verdwijnen dan gewenst. Zij vragen welke andere noodmaatregelen er voor deze bedrijven van toepassing zijn om zoveel mogelijk banen te behouden en in hoeverre ondernemers hun geschatte omzetverlies tussentijds kunnen bijstellen als blijkt dat zij toch minder of juist meer omzet behalen dan verwacht.

Ook de leden van de fracties van het CDA, GroenLinks, de PvdA, de ChristenUnie en 50PLUS stellen vragen over de positie van bedrijven die seizoensmatig werken.

De NOW is zo vormgegeven dat op zeer korte termijn een robuuste regeling kan worden uitgevoerd waarbij snelle ondersteuning van

bedrijven voorop staat. De NOW is een generieke maatregel die niet specifiek is toegesneden op bijzondere omstandigheden als seizoenswerk. Voor een dergelijke generieke maatregel is gekozen om snelle invoering mogelijk te maken en de regeling voor een ieder zo eenvoudig mogelijk te houden. De NOW is bedoeld voor een zeer groot aantal ondernemers. Dit aantal kent een grote diversiteit in soorten, samenstellingen en sectoren van bedrijven. Deze elementen maken dat er niet altijd ruimte is om rekening te houden met bedrijfsspecifieke kenmerken of om gedetailleerde voorwaarden te stellen. Daarnaast is overwogen dat in de praktijk een deel van de bedrijven de omzet in 2019 niet op maandbasis zal hebben bijgehouden. Een meer precieze toespitsing van het omzetverlies op een specifieke periode is in dergelijke gevallen niet goed mogelijk. Naast de andere maatregelen die zijn opgenomen in het Noodpakket banen en economie¹, zal kabinetsbreed bekeken worden of aanvullende maatregelen nodig en mogelijk zijn voor bedrijven die hun omzet in een beperkt deel van het jaar realiseren. Dit zouden dan maatregelen moeten zijn buiten de NOW om, omdat de NOW, zoals aangegeven, niet is toegesneden op specifieke situaties die meer maatwerk vereisen. Op het moment dat een werkgever een aanvraag doet voor subsidie op grond van de NOW moet hij zijn geschatte omzetzdaling doorgeven. Vervolgens beschikt UWV op die aanvraag. Lopende de subsidieperiode kan het omzetverlies niet tussentijds bijgesteld worden. Bij de definitieve vaststelling is duidelijkheid over de daadwerkelijke omzetzdaling, waarover de werkgever een bewijs moet meesturen. Wanneer de subsidie, na afloop van de subsidieperiode, wordt vastgesteld zal het UWV dan ook op basis van de daadwerkelijk gerealiseerde omzetzdaling overgaan tot nabetaling of zal de aanvrager een gedeelte van het subsidiebedrag, of het gehele bedrag als de omzetzdaling lager is dan 20%, terug moeten betalen. Overigens kan de werkgever zijn aanvraag tot en met 31 mei doen. Wie het moeilijk vindt om een schatting te doen, kan tot die datum wachten.

De leden van de VVD-fractie vragen zich daarnaast af op welke manier en met welke frequentie de Minister de Kamer wil informeren over de voortgang van het aantal aanvragen, de bijbehorende bedragen en het aantal behouden arbeidsplaatsen.

UWV zal met enige regelmaat cijfers publiceren over het aantal aanvragen en toekenningen van de NOW en het verleende subsidiebedrag. Ik zal voor het einde van de maand een korte analyse doen toekomen over het gebruik van de NOW.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PVV-fractie

Er bereiken de leden van de PVV-fractie geluiden dat er, voor de bekendmaking van het noodpakket, werknemers zijn ontslagen op basis van de coronacrisis. Zo zijn er mensen die in de periode van 1 maart tot en met 17 maart van hun werkgever te horen hebben gekregen dat er door de coronacrisis geen werk meer voor hen was en vervolgens zonder werk en inkomen thuis zijn komen te zitten. Zij vragen wat gedaan gaat worden om (aantoonbaar op basis van de coronacrisis) ontslagen werknemers die door de huidige criteria geen recht hebben op bijstand en op basis van de zogenaamde wekensis geen recht hebben op een uitkering uit de Werkloosheidswet (WW) maar door de coronacrisis wel in financiële problemen zijn gekomen, tegemoet te komen.

De NOW-regeling is ervoor bedoeld om werkgelegenheid te behouden en werkloosheid te helpen voorkomen. De realiteit is echter dat de maatre-

¹ Kamerstuk 35 420, nr. 7.

gelen die worden genomen om het coronavirus te bestrijden een forse economische impact zullen hebben en dat ontslagen ondanks alle inspanningen van velen niet voorkomen kunnen worden.

De NOW-regeling stimuleert werkgevers om hun personeel in dienst te houden. De NOW is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft. Denk bijvoorbeeld aan werknemers met een oproepcontract of een flexibel contract, mits zij in dienst blijven gedurende de aanvraagperiode. Werkgevers kunnen dus ook werknemers met flexibele contracten met behulp van de tegemoetkoming in de loonkosten in dienst houden. Ditzelfde geldt voor uitzendbureaus die uitzendkrachten in dienst hebben en houden. Het kabinet doet dan ook nadrukkelijk een oproep aan bedrijven om deze mensen in dienst te houden. Voor wie toch werkloos wordt zijn er de reguliere vangnetten van de WW en de bijstand.

Vragen en opmerkingen van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie lezen op pagina 5 dat erkend wordt dat met een meetperiode van drie maanden voor de omzetzaling «het desondanks kan voorkomen dat de gebruikte tijdvakken voor 2019 niet representatief zijn, bijvoorbeeld door groei van de onderneming of seizoenspatronen» en dat een correctie daar niet mogelijk is. Deze leden begrijpen de gedachte hierbij, de regeling moet zo eenvoudig mogelijk zijn om «op zeer korte termijn zeer veel aanvragen te kunnen behandelen», maar maken zich zorgen over wat dit betekent voor bijvoorbeeld de kwekers van seizoensproducten. Zij moeten hun omzet in een beperkt aantal maanden van het jaar verdienen en zien zich nu geconfronteerd met hoge omzetverliezen en maken extra kosten voor het moeten laten weggooien van producten. Zij vragen of ik alsnog bereid ben om te kijken of voor deze groep, binnen of buiten de NOW, een voorziening kan worden getroffen.

Een reactie op deze vraag is opgenomen in de beantwoording van de vragen van de leden van de fractie van de VVD die dit thema ook aan de orde hebben gesteld.

De leden van de CDA-fractie lezen dat om moverende redenen het «concernbeginsel» (pagina 6) gehanteerd wordt: omzetverlies wordt op concernniveau bekeken. Zij vragen of ik de mening deel dat dit voor bepaalde bedrijven heel nadelig kan werken, bijvoorbeeld bedrijven die internationaal opereren en/of bedrijven met arbeidsintensieve bedrijfsonderdelen die door de coronacrisis zo hard worden geraakt dat de werkgelegenheid in gevaar komt. Die bedrijven dreigen van de NOW in haar huidige vorm te worden uitgesloten, omdat als gevolg van het concernbeginsel ook andere, minder getroffen bedrijfsonderdelen en/of -activiteiten meetellen bij het bepalen van de omzet.

In de regeling is ervoor gekozen te focussen op het belang van werkbehoud in deze periode. In zijn algemeenheid geldt dat er terughoudend moet worden omgegaan met een beroep op publieke middelen. Waar bedrijven zelf schokken kunnen opvangen, zijn zij primair zelf aan zet. De keuze is gemaakt om de omzetzaling op concernniveau te bepalen. Voor concerns met Nederlandse en buitenlandse dochters geldt dat zij niet de omzetzaling moeten meetellen van de rechtspersonen in de groep die geen Nederlands SV-loon hebben.

Achtergrond voor de keuze van concernbeginsel is dat op dat niveau de omzetzaling en de inzet van personeel in het gehele concern samenvalt. Onder het concern vallen immers alle entiteiten die omzet genereren en/of waar de werknemers in dienst zijn. Daarnaast is het aantrekkelijk omdat

hier zoveel als mogelijk wordt aangesloten bij de bestaande controleplicht in het jaarrekeningenrecht, en beperkt het de mogelijkheden tot strategisch gedrag tussen de entiteiten binnen het concern.

Dit kan er inderdaad toe leiden dat sommige werkmaatschappijen met een forse omzetzijging geen subsidie krijgen, omdat andere onderdelen van het concern wel goed blijven draaien. Het is mogelijk dat concerns die niet minstens 20% omzetzijging op concernniveau hebben ook besluiten tot ontslagen overgaan bij de onderdelen die minder goed lopen of stil zijn gevallen. Met het oog op meer werkbehoud zou daarom gekozen kunnen worden om deze werkmaatschappijen wel in aanmerking te laten komen voor de NOW. Hieraan zouden evenwel een aantal nadelen verbonden zijn. Allereerst zou het betekenen dat subsidie wordt verleend aan werkmaatschappijen die onderdeel zijn van een concern dat als geheel over deze periode maar beperkt geraakt wordt door de huidige omstandigheden of daar zelfs voordeel uit haalt en de daaruit voortvloeiende winst uitkeert aan de aandeelhouders. Deze concerns zouden dan ook overheidssteun ontvangen en dit ook mogen behouden. Een tweede overweging is dat de jaarrekening van een werkmaatschappij in de regel niet onderworpen is aan dezelfde controle door een accountant als de jaarrekening van een concern. Dit geldt in het bijzonder voor de intra-concern-betalingen die voor het vaststellen van de omzet in de jaarrekening van het concern als geheel niet relevant zijn, maar voor het vaststellen van de omzet in de jaarrekening van een werkmaatschappij van doorslaggevende betekenis kunnen zijn. Een keuze voor vaststelling van het omzetverlies op het niveau van een werkmaatschappij zou daarom additionele controlemechanismen vergen, ook om strategisch gedrag van het concern (het schuiven met personeel en omzet tussen werkmaatschappijen) tegen te gaan. Daar staat tegenover dat er mogelijk wel meer banen behouden kunnen blijven. Alles afwegende heb ik nu deze keuze niet gemaakt. Binnen het concern moet keuzes worden gemaakt of de onderdelen die nog steeds voldoende omzet draaien, of zelfs winst maken, de slechtdraaiende onderdelen zullen moeten steunen. De achtergrond van die keuze is dat concerns geacht worden deze schokken zelf op te vangen.

De leden van de fractie van het CDA vragen of ik bereid ben om voor dergelijke bedrijven een hardheidsclausule in de NOW op te nemen en of ik bereid ben om het criterium van omzetverlies op de omzet behaald in Nederland toe te passen.

Indien er alsnog voor gekozen zou worden om vaststelling van omzetverlies op het niveau van werkmaatschappij mogelijk te maken, zal dat niet kunnen in de vorm van een formele hardheidsclausule. Een hardheidsclausule is past niet bij de randvoorwaarden van de regeling. De regeling is een noodmaatregel die eenvoudig moet zijn voor het UWV om snel grote aantallen aanvragen te kunnen behandelen. Een hardheidsclausule brengt deze uitgangspunten in gevaar. In dat geval zou per geval beoordeeld moeten worden of er mogelijk bijzondere omstandigheden zijn. Dit is niet doenlijk. In dat geval zal daarom naar de aanpassing van de regeling zelf gekeken moeten worden, waarbij voldoende waarborgen zouden moeten worden ingebouwd om de hierboven genoemde bezwaren te mitigeren.

Overigens geldt het criterium van omzetverlies alleen voor de Nederlandse onderdelen van het concern en buitenlandse onderdelen die werknemers in dienst hebben die in Nederland sociaal verzekerd zijn. Een bedrijf hoeft dus niet zijn buitenlandse dochters mee te tellen die qua personeelsbestand geen relatie hebben met Nederland.

De leden van de fractie van het CDA merken op dat het concernbeginsel ook voor organisaties als kerken bijzonder nadelig kan uitpakken. Zij vragen of ik bereid ben om hiernaar te kijken, zodat in voorkomend geval toch afzonderlijke lokale kerkgemeenschappen voor de NOW in aanmerking kunnen komen in plaats van dat op koepelniveau wordt gekeken.

Kerkgenootschappen bezitten op grond van de wet rechtspersoonlijkheid, net als hun zelfstandige onderdelen en lichamen waarin zij zijn verenigd. De wet stelt dat Boek 2 in beginsel niet van toepassing is, maar overeenkomstige toepassing daarvan is geoorloofd, voor zover deze is te verenigen met hun statuut en met de aard der onderlinge verhoudingen. De concernbegrippen en het jaarrekeningenrecht zijn dus in beginsel niet van toepassing, maar voor de kerken is overeenkomstige toepassing toegestaan. Hierbij zal dus in beginsel worden aangesloten bij de toepassing die de kerken nu gebruiken voor hun jaarrekeningen. Indien zij zelfstandig een jaarrekening opstellen, zal hier van worden uitgegaan. Of de kerkgenootschappen in aanmerking komen is afhankelijk van de vraag of ze aan de voorwaarden voldoen. Relevant voor dergelijke organisaties is dat bijvoorbeeld ook subsidies en giften als element van de omzet worden beschouwd.

De leden van de CDA-fractie lezen op pagina 8 over de inspanningsverplichting om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden en werknemers dus door te betalen. Een daling van de loonsom zal dan ook gevolgen hebben voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie waar de werkgever aanspraak op kan maken. Verderop staat dat «Het voorschot dat in het kader van de NOW wordt verstrekt, is in beginsel gebaseerd op de loonsom over het aangiftetijdvak januari 2020. Als de loonsom over de maanden maart-april-mei lager is, wordt de hoogte van de subsidie verminderd met 90% van het bedrag waarmee de loonsom is gedaald». Zij vragen of in dit licht het voorbeeld klopt dat een ondernemer die 30% omzetverlies heeft, in aanmerking komt voor (maximaal) 90% maal 30% compensatie van de loonkosten over maart, april en mei. Tevens vragen zij of het klopt dat als de (gemiddelde) loonsom in die periode lager is dan de loonsom over januari, bijvoorbeeld omdat een werkgever oproepkrachten niet doorbetaalt, de compensatie wordt gekort met (maximaal) 90% van de lagere loonsom.

Ik kan bevestigen dat beide voorbeelden kloppen.

De leden van de fractie van het CDA vragen vervolgens of ik het herken dat het risico dat payrollwerknemers niet kunnen werken als gevolg van de coronacrisis voor een groot deel bij de opdrachtgever komt te liggen. Dit omdat payrollbedrijven kunnen blijven doorfactureren aan hun klanten (waarmee zij niet voldoen aan de voorwaarde voor tenminste 20% omzetverlies), terwijl deze klanten (Midden- en kleinbedrijf (MKB), horeca) in financieel zwaar weer zitten en facturen mogelijk niet kunnen betalen. Zij vragen of bij het omzetcriterium rekening is gehouden met dergelijk oninbare facturen.

Om een beroep op de regeling te kunnen doen moet een werkgever, ook een payrollwerkgever, te maken hebben met omzetverlies. Indien er gefactureerd wordt, doordat het contract met de onderneming waar de werknemers werk verrichten doorloopt, is er geen sprake van omzetverlies. Er wordt hierbij geen rekening gehouden met een eventuele betalingstermijn van een factuur of met problemen met het innen van deze facturen. Het payrollbedrijf zal dan ook afspraken moeten maken over de wijze van betaling van deze facturen of het stopzetten van contracten. Deze regeling beoogt namelijk geen liquiditeitsproblemen op

te lossen, maar werkgevers die omzetzaling hebben te compenseren. In het Noodpakket banen en economie, waarvan de NOW een onderdeel is, is een combinatie van maatregelen opgenomen en zijn er verschillende andere regelingen die ten doel hebben bedrijven te helpen met de noodzakelijke liquiditeit.

Het veilig huisvesten, inrichten van quarantainelocaties en vervoeren van arbeidsmigranten tijdens de coronacrisis, leidt tot hogere kosten voor werkgevers en huisvesters. Zij kunnen deze extra kosten niet doorberekenen aan arbeidsmigranten of aan hun klanten. Deze leden vragen of er regelingen, binnen of buiten het Noodpakket banen en economie² zijn, waaruit deze kosten gedekt zouden kunnen worden.

Ik begrijp dat deze crisis veel van mensen vraagt. Het kabinet probeert dan ook zo goed mogelijk om ondersteuning te bieden aan wie dat nodig heeft. Veel bedrijven en ook instellingen hebben inspanningen verricht om hun bedrijfsvoering zo in te richten dat iedereen op een veilige manier kan werken en wonen. Ook bij deze werkzaamheden kan dit aan de orde zijn. Ik heb waardering voor de inspanning die werkgevers hiervoor verrichten. Binnen het noodpakket zijn geen specifieke regelingen getroffen, voor deze kosten. Wel kunnen natuurlijk werkgevers van arbeidsmigranten, als ze aan de voorwaarden voldoen, een beroep doen op de NOW.

De leden van de CDA-fractie gaan ervan uit dat aanvragen voor de NOW in volgorde worden behandeld. Zij vragen of bedrijven die eerder een aanvraag voor de Regeling Werktijdverkorting (wtv-regeling) hebben gedaan, die is gestopt en waarvoor de NOW in de plaats komt, derhalve als eerste geholpen worden. Ook de leden van de fractie van D66 stellen deze vraag en voegen daaraan de vraag toe of het eerste voorschot overgemaakt kan worden voor de salarisbetaling van april.

De eerder ingediende wtv-aanvragen zijn aangemerkt als aanvragen in het kader van de NOW. De aanvragers hebben hierover bericht ontvangen. Zij dienen aanvullende informatie aan te leveren, waarna hun aanvraag in behandeling wordt genomen. Het gaat dan met name om het verwachte omzetverlies. Aanvragen voor de NOW worden op volgorde van binnenkomst afgehandeld. In zijn algemeenheid beschikken de aanvragers van de NOW die in eerste instantie een aanvraag voor de wtv-regeling hadden ingediend door de bevoorschotting eerder over het geldbedrag dan wanneer hun wtv-aanvraag zou zijn gehonoreerd. Bij de wtv-regeling was immers sprake van het pas achteraf uitbetalen van de WW-uitkeringen. Het streven is om het eerste voorschot binnen twee tot vier weken na ontvangst van de volledige aanvraag aan de werkgever te verstrekken, maar inmiddels is duidelijk dat dit voor een groot aantal aanvragen veel sneller kan. Op 9 april 2020 hebben 9.000 werkgevers al de eerste termijn van het voorschot ontvangen.

De leden van de CDA-fractie merken op dat ten gevolge van de coronacrisis bepaalde sectoren met personeelstekorten kampen, terwijl in andere sectoren mensen minder of geen werk hebben. Zij vragen om de mogelijkheden op een rijtje zetten, waarmee mensen die nu thuiszitten snel (tijdelijk) in een andere sector aan het werk kunnen (detachering, collegiale uitleen etc.) en vragen of er aanknopingspunten zijn om dit gemakkelijker te maken.

Mensen die hun baan hebben verloren en nu thuis zijn kunnen mogelijk snel aan de slag via tijdelijk werk bij de ondernemingen die nu zitten te springen om personeel. Dergelijke initiatieven zijn er al en die juich ik ook toe.

² Kamerstuk 35 420, nr. 2.

Het is mogelijk dat werkgevers die normaal veel werk hebben, maar van wie het personeel nu thuis zit, werknemers aan een andere werkgever uitlenen. Als dat bij wijze van hulpbetoon, zonder winstoogmerk gebeurt, is er sprake van collegiale uitleen. Hiervan is sprake als slechts de loonkosten plus een kleine opslag in rekening worden gebracht. Collegiale uitleen kan bijdragen aan het voorkomen van tekorten in andere sectoren en werkgevers kunnen daarmee hun omzetverlies beperken. De vergoeding heeft natuurlijk wel gevolgen voor de omzetzaling en daarom kan dit gevolgen hebben voor het recht op en/of hoogte van de NOW. Voor detachering of andere uitleen-/inleenconstructies geldt de Wet allocatie arbeidskrachten bij intermediairs (Waadi). In dat geval gelden er daardoor een aantal overige voorwaarden, waaronder de loonverhoudingsvorm en een registratieplicht bij de KvK.

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie vragen wat naar huidige inzichten de verwachting is van het gebruik van de NOW.

Er is op de SZW-begroting een bedrag van 10 miljard euro opgenomen voor deze regeling. Dit bedrag is gebaseerd op de inschatting dat een kwart van de werkgevers – ongeveer 100.000 – (gemeten naar loonsom) gebruik maakt van de regeling, en dat zij gemiddeld een omzetzaling verwachten van 45%. Zoals ook in de toelichting bij de regeling gemeld, betreft dit een grove inschatting die met flinke onzekerheid is omgeven. In de eerste dagen na openstelling van de NOW hebben ruim 66.000 werkgevers een aanvraag ingediend.

Deze leden vragen daarnaast of er een eerste beeld beschikbaar is van het aantal WW-aanvragen en de ontwikkeling van de werkloosheid sinds de start van de crisis. Deze leden vragen of hierbij ook specifiek wordt gekeken naar de positie van mensen met een contract voor bepaalde tijd, of een oproep- of nulurencontract. Zij vragen of er een beeld is van het aantal mensen met een dergelijk contract dat door de crisis niet meer aan het werk is en welk deel hiervan aanspraak kan maken op een WW-uitkering.

Er moet op gerekend worden dat het aantal WW-aanvragen stijgt. UWV en CBS publiceren in de loop van de week van 13 april WW-cijfers.

Deze leden vragen daarnaast op welke manier werkgevers- en werknemersorganisaties zich inzetten om zoveel mogelijk banen te behouden en op welke manier het commitment aan de aangekondigde regelingen zich doorvertaalt naar de achterbannen van deze organisaties.

Werkgevers- en werknemersorganisaties spannen zich in om de gevolgen van de coronacrisis voor de werkgelegenheid zo goed mogelijk op te vangen, maar een nader beeld kan ik u daarvan nu niet geven. Wat ik wel kan aangeven is dat de Stichting van de Arbeid in een brief aan cao-partijen het belang heeft onderschreven van het voorkomen (of beperken) van werkloosheid, waar de door de overheid beschikbaar gestelde compensatie nadrukkelijk in voorziet. De Stichting van de Arbeid roept cao-partijen op om alles in het werk te stellen om alle werknemers – met een vast, tijdelijk en ander flexibel contract – in dienst te houden en door te betalen.³ De Stichting van de Arbeid heeft werkgevers en werknemers op decentraal en centraal niveau opgeroepen om gezamenlijk met behulp van de maatregelen uit het noodpakket maatwerk

³ Brief van de Stichting van de Arbeid van 1 april 2020 over de oproep aan Cao-partijen m.b.t. de coronacrisis en het noodpakket.

te vinden om de bedrijvigheid en de werkgelegenheid in sectoren en bedrijven zo optimaal mogelijk in stand te houden.

De leden van de D66-fractie vragen of het naar verwachting lukt om bij de al eerder ingediende aanvragen voor de werktijdverkorting die nu worden behandeld als een aanvraag van de NOW, de eerste voorschotten over te maken voor de salarisbetaling van april. Deze leden vragen of deze aanvragen ook als eerste zullen worden behandeld als het loket voor de NOW open gaat.

Deze vraag is reeds beantwoord bij de vragen van de leden van de fractie van het CDA.

De leden van de D66-fractie vragen waarom ervoor gekozen is om voor de bepaling van de omzetzijdeling de verwachte omzet te vergelijken met een kwart van de omzet over 2019. Deze leden vragen of er een beeld is hoeveel ondernemingen door deze vormgeving niet in aanmerking kunnen komen voor de NOW of een lager percentage van de loonkosten gecompenseerd krijgen, omdat de omzet sterk varieert over het jaar heen. Daarnaast vragen deze leden of ook de optie is overwogen om de te verwachten omzet te vergelijken met dezelfde periode vorig jaar. Deze leden vragen ook op welke manier wordt omgegaan met sterk groeiende en startende bedrijven, die door de vormgeving van de bepaling van omzetverlies mogelijk geen aanspraak kunnen maken op de NOW, of maar deels doordat op dit moment de omzet en de loonsom veel hoger zijn dan in de periode waarmee wordt vergeleken.

Binnen de NOW is de omzetzijdeling als uitgangspunt genomen. Een lagere omzet betekent dat er minder geld beschikbaar is om salarissen te betalen. Meer specifiek moet de omzetzijdeling van ten minste 20% zich voordoen over een aangesloten periode van drie maanden die start op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020 (meetperiode). De 3 maanden in de meetperiode worden vergeleken met 25% van de omzet in 2019. De omzet over heel 2019 hebben werkgevers voorhanden. Dat sluit immers ook aan bij de jaarrekeningsystematiek. Het is met het oog op een robuuste uitvoering niet mogelijk om achteraf een andere periode vast te stellen; ook omdat niet alle werkgevers de omzet maandelijks bijhouden. Startende ondernemingen die op 1 januari 2019 nog niet bestonden, hanteren een andere berekening van de omzetzijdeling, zodat zij ook een beroep op de regeling kunnen doen. Voor startende ondernemingen geldt dat de omzet in de driemaandsperiode in 2020 (meetperiode) naar rato wordt vergeleken met de omzet vanaf de kalendermaand dat de bedrijfsuitoefening is begonnen.

De gekozen berekeningswijze van de omzetzijdeling is eenvoudig vast te stellen en goed controleerbaar. Daarin wordt in zekere mate met verschillende factoren rekening gehouden, maar gezien het streven naar eenduidigheid en eenvoud kan geen rekening worden gehouden met alle factoren en bedrijfsspecifieke kenmerken, zoals seizoensinvloeden en groei van ondernemingen. Dit is nodig omdat de regeling een noodmaatregel is die eenvoudig moet zijn om snel grote aantallen aanvragen te kunnen behandelen.

Niet na te gaan is hoeveel werkgevers daardoor niet in aanmerking komen voor de NOW of een lager percentage gecompenseerd krijgen. De verwachting is dat negatieve effecten van de gekozen benadering zich met name zullen laten gevoelen in specifieke seizoensgebonden sectoren. Hierdoor kunnen echter ook positieve effecten ontstaan voor andere werkgevers. In de regeling waarvan snelle uitvoering zeer gewenst was, is hiervan, noodzakelijkerwijs, geabstraheerd.

Deze leden vragen daarnaast op welke manier de voortzetting van de subsidie voor culturele instellingen wordt meegenomen in de omzetsbepaling in de culturele sector. Deze leden vragen of dit van invloed kan zijn op de eventuele aanspraak op de NOW, en of dit effect beoogd is.

Eventuele subsidieontvangsten van een onderneming worden inderdaad meegenomen in de omzetsbepaling. Dat kan ervoor zorgen dat de omzetsdaling, bijvoorbeeld in de culturele sector, gemitigeerd wordt en dat de subsidie waar men op grond van de NOW recht heeft lager wordt. Dit is vanuit de doelstelling van de NOW geen onwenselijk effect. Hoe meer de geldstromen binnen een onderneming (minimaal) constant blijven, hoe meer gewaarborgd is dat werknemers in dienst van de onderneming door hun werkgever doorbetaald kunnen worden.

Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie waarom ervoor is gekozen om de maximale aanspraak op compensatie te baseren op de loonsom van januari. Deze leden vragen of er ook is gekeken naar de optie om de loonsom gelijk te houden met dezelfde periode vorig jaar (maart-mei 2019) zodat sectoren met veel seizoenswerk, zoals bijvoorbeeld de horeca, een groter deel van hun loonsom gecompenseerd zouden kunnen krijgen. Deze leden vragen ook of de gekozen vormgeving mogelijk van invloed kan zijn op het blijven inzetten van mensen met een oproep- of nulurencontract in deze sectoren.

Gekozen is voor de loonsom van januari 2020, omdat deze het meest actueel is en nu vastligt in de polisadministratie. Daarbij is overwogen dat de loonsom van een jaar geleden voor veel bedrijven geen goed beeld geeft als de personeelsomvang door krimp of groei substantieel is gewijzigd. Voor veel bedrijven zal dat het geval zijn. Specifiek met betrekking tot seizoenswerk geldt dat nu bedrijven in bijvoorbeeld de horeca gesloten zijn, het niet aannemelijk is dat zij nu nog tijdelijke arbeidskrachten nieuw in dienst gaan nemen. Door de keuze om de loonsom te baseren op die van januari 2020 stimuleert de NOW om ook oproepkrachten in dienst te houden en te blijven betalen ter hoogte van hun loon in januari 2020. Als de werkgever minder betaalt daalt de loonsom over de maanden maart-april-mei en wordt de subsidie lager vastgesteld.

De leden van de D66-fractie vragen of het klopt dat mensen die voor een uitzendbureau of payrollorganisatie werken, door hun feitelijke werkgever kunnen worden doorbetaald doordat deze aanspraak kan maken op de NOW.

De uitzend- of payrollwerkgever kan, indien hij aan de voorwaarden voldoet, voor zijn eigen werknemers zelf een beroep doen op de NOW, zodat zij deze kunnen doorbetalen. Voor ingeleende krachten, zoals payroll- en uitzendkrachten, geldt dat zij niet mee tellen in de loonsom van het bedrijf waar ze de werkzaamheden verrichten. Zij vallen onder hun payrollbedrijf of uitzendbureau. Ook kan het uitzend- of payrollbedrijf afspraken maken met de inlener over het door laten lopen van hun contract. In dat geval hoeft het payrollbedrijf of uitzendbureau geen beroep te doen op de NOW.

Deze leden vragen hoe wordt omgegaan met een situatie waarbij de uitzend- of payrollwerkgever niet voldoet aan de eis van ten minste 20% omzetsdaling doordat in veel verschillende sectoren wordt gewerkt.

Het kan zijn dat er geen sprake is van 20% omzetsdaling, omdat er nog voldoende omzet wordt gegeneerd in andere sectoren of andere activiteiten. Dit geldt niet alleen voor payrollbedrijven, maar ook voor

andere ondernemingen die hun omzetverlies kunnen compenseren met andere activiteiten. Indien de payroll- of uitzendwerkgever daardoor niet kan voldoen aan de eis van ten minste 20% omzetsdaling komt deze, net als alle andere werkgevers die hier niet aan voldoen, niet in aanmerking voor de NOW.

De leden van de D66-fractie vragen of er een beeld is van hoeveel mensen die werken voor een uitzend- of payrollwerkgever op dit moment worden doorbetaald door hun werkgever en hoeveel mensen uitstromen naar de WW. Deze leden vragen daarnaast of er ook een beeld is van hoeveel mensen die met een fictief dienstverband werken, worden doorbetaald, aangezien dit ook vaak mensen betreft die voor veel verschillende opdrachtgevers werken, maar die hun verloning regelen via een derde organisatie.

Werkgevers die hun werknemers doorbetalen zijn op dit moment niet specifiek in beeld. Hier kunnen dus geen gegevens over verstrekt worden.

De leden van de D66-fractie vragen daarnaast wat de voorwaarden zijn voor directeuren-grotaandeelhouders (DGA's) om mee te kunnen tellen als loonsom voor de NOW. Zij vragen of het klopt dat alleen als er werkgeverspremies zijn afgedragen, er aanspraak kan worden gemaakt. Zij vragen of dit ook geldt voor DGA's die vrijwillig verzekerd zijn.

Het loon van directeuren-grotaandeelhouders (DGA's) komt inderdaad alleen in aanmerking voor de NOW als de werkgever over dat loon premies afdraagt voor de werknemersverzekeringen. De werkgever dient deze premies af te dragen als het gaat om een werknemer die, op grond van de wet- en regelgeving, verplicht verzekerd is voor de WW, ZW, en/of WIA. De meeste DGA's zijn niet verplicht verzekerd, hebben daarom geen SV-loon, en komen dus niet in aanmerking voor de NOW. DGA's kunnen vanzelfsprekend wel op een andere manier verzekerd zijn, bijvoorbeeld via een private arbeidsongeschiktheidsverzekering of een vrijwillige verzekering bij UWV. Bij dergelijke verzekeringen is er geen sprake van het SV-loon en draagt de werkgever geen premies werknemersverzekeringen af via de loonaangifte.

De leden van de D66-fractie zouden het onbegrijpelijk vinden als grote organisaties die straks ondersteuning krijgen vanuit de NOW toch over zouden gaan tot het uitkeren van dividend of bonussen. Deze leden hebben begrepen dat dit ook voor de Minister geldt en vragen om nader toe te lichten wat de belemmeringen zijn om een dergelijke voorwaarde op te nemen bij de NOW. Deze leden vragen of er andere mogelijkheden zijn om te voorkomen dat bedrijven die gebruikmaken van de steunmaatregelen toch overgaan tot het uitkeren van dividend of bonussen en of de Minister, als dat onverhoopt zou gebeuren, acties zal ondernemen. Ook de leden van de fractie van GroenLinks vragen waarom er niet voor is gekozen om een voorwaarde op te nemen over het niet uitkeren van een dividenduitkering. Zij vragen zich ook af of een oproep daartoe wel voldoende is en of ik bereid ben een dergelijke voorwaarde alsnog toe te voegen als blijkt dat de oproep te weinig effect heeft. Tenslotte stellen ook de leden van de fracties van de SP en 50PLUS hierover vragen.

De NOW is gericht op het behoud van werkgelegenheid en is niet gericht op het ingrijpen in de bedrijfsvoering. Het doel van de subsidieverstrekking ten behoeve van de loonkosten is dat voorkomen wordt dat werknemers worden ontslagen en hun ervaring en kennis voor ondernemingen verloren gaat. Inderdaad geldt in zijn algemeenheid dat er terughoudend moet worden omgegaan met een beroep doen op publieke middelen. Waar bedrijven zelf schokken kunnen opvangen, zijn zij primair

zelf aan zet. Ik heb dan ook eerder een moreel appèl gericht aan werkgevers om alleen een beroep te doen op de NOW als dit noodzakelijk is. Het uitkeren van dividenden of bonussen tijdens een periode waarin tevens een beroep op subsidie van de overheid wordt gedaan, past mijns inziens dan ook niet bij elkaar. Tegelijkertijd is er niet voor gekozen deze voorwaarde expliciet in de regeling te stellen. Het controleren of dividenden of bonussen binnen een onderneming zijn uitgekeerd in 2020, zou de regeling minder eenvoudig maken en voor de uitvoering en controle op naleving ingewikkelder.

Het achteraf toevoegen van de voorwaarde om geen dividend te mogen uitkeren aan de regeling ligt juridisch ingewikkeld, omdat het gaat om een verzwarende (negatieve) voorwaarde.

De leden van de D66-fractie vragen of het klopt dat als bedrijven besluiten om een groot deel van hun tijdelijke contracten niet te verlengen, de mogelijke aanspraak op de NOW sterk wordt verminderd.

Uitgangspunt voor de hoogte van de subsidie is de loonsom van januari 2020. Indien de werkgever nadien besluit een aantal contracten niet te verlengen is de loonsom over de maanden maart-april-mei 2020 dus een stuk lager en wordt de subsidie lager vastgesteld.

Deze leden vragen of er nog kan worden afgezien van verlenging van een contract voor bepaalde tijd indien eerder schriftelijk is gecommuniceerd dat het contract zou worden omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. Zij vragen op welke manier dit het recht op NOW kan beïnvloeden.

Indien de loonsom over de maanden maart-april-mei lager is dan de loonsom over januari 2020 kan dit leiden tot een lagere subsidievestiging en wellicht ook tot terugvordering.

Indien is toegezegd een contract voor bepaalde tijd te verlengen of om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan kan de werknemer de werkgever hier aan houden. Er is dan een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Als de werkgever daar vanwege bedrijfseconomische redenen op wil terugkomen, dan kan dat met inachtneming van het ontslagrecht. Als de werkgever dat ontslag doorzet dan kan dat een korting op de subsidie van 150% van de loonsom van de betrokken werknemers betekenen.

De leden van de fractie van D66 vragen of het klopt dat ongeacht de hoogte van de toegekende subsidie, 90% van de verminderde loonsom wordt ingehouden op het te subsidiëren bedrag op het moment dat de loonsom in de periode maart-mei lager ligt dan de loonsom in januari.

Deze veronderstelling is juist; indien de loonsom in de periode maart-mei 2020 lager is dan in januari 2020, wordt het subsidiebedrag verlaagd met 90% van het verschil in loonsom.

Ten slotte vragen deze leden of het te verrekenen bedrag afhankelijk is van het percentage aan subsidie, of dat het in alle gevallen gelijk is aan 90% en betekent dit dan een meer dan evenredige bijstelling van de subsidie ten opzichte van de lagere loonsom.

Het te verrekenen bedrag is in alle gevallen gelijk aan 90% van de loonkosten. Er is echter een verschil tussen loonsom en loonkosten. De loonkosten worden benaderd door de loonsom te verhogen met het forfaitaire percentage voor extra kosten van 30%. De verrekening is dus in alle gevallen gelijk aan het verschil in loonsom maal 1,3 maal 0,9. De

bijstelling van het subsidiebedrag is hiermee hoger dan de daling in loonsom, maar niet hoger dan de daling in loonkosten voor de werkgever.

Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de GroenLinks-fractie vragen waarom er niet voor gekozen is om een voorwaarde op te nemen over het doorbetalen van werknemers met een tijdelijk of nulurencontract. Zij vragen om nader toe te lichten waarom dit te complex is. Ook vragen zij of ik bereid ben de voorwaarde alsnog toe te voegen als blijkt dat werkgevers te weinig gehoor geven aan de oproep van de Minister om mensen met een flexibel contract in dienst te houden en door te betalen.

De NOW is gericht op het doorbetalen van loon voor behoud van werkgelegenheid, maar niet op ingrijpen in de bedrijfsvoering. In een aantal gevallen volgt de verplichting tot het doorbetalen van loon reeds uit de wet. Onafhankelijk van de vraag of er een vast of tijdelijk contract is aangegaan, is de werkgever bij een vaste urenomvang er wettelijk toe gehouden om het loon door te betalen over deze vaste uren zolang de arbeidsovereenkomst loopt. Als er sprake is van een flexibele arbeidsomvang voorziet de NOW ook in een tegemoetkoming in de loonkosten van werkgevers wanneer zij meer loon betalen dan waar zij wettelijk toe verplicht zijn, met een maximum tot het salaris dat in januari 2020 is betaald. De NOW stimuleert de werkgever daarmee om in de situatie waar geen loondoorbetalingsverplichting bestaat op grond van de wet, toch het loon door te betalen. In de loonsom die wordt gebruikt voor de vaststelling van de NOW worden namelijk ook de lonen van werknemers met een flexibele urenomvang meegenomen. Als de werkgever minder betaalt en de loonsom over de maanden maart-april-mei daalt, wordt de subsidie lager vastgesteld. De wijze van subsidievermindering, die nader is toegelicht in de wijzigingsregeling van de NOW⁴, is een effectieve prikkel voor het in dienst houden en doorbetalen van werknemers met een flexibel contract. Voor het opnemen van een dergelijke voorwaarde is niet gekozen. Dit zou in deze zeer uitzonderlijke omstandigheden een te grote inbreuk maken op de noodzakelijke flexibiliteit voor werkgevers. Zoals aangegeven in het antwoord op een vraag van de leden van de fractie van D66 ligt het juridisch ingewikkeld om na openstelling van de subsidieregeling verzwarende voorwaarde toe te voegen.

Voorts vragen deze leden zich af waarom er niet voor is gekozen om een voorwaarde op te nemen over het niet uitkeren van een dividenduitkering. Zij vragen zich af of enkel een oproep daartoe wel voldoende is. Zij vragen of ik bereid ben de voorwaarde alsnog toe te voegen als blijkt dat de oproep te weinig effect heeft.

Het antwoord op deze vraag is opgenomen bij de beantwoording van vragen hierover van de leden van de fractie van D66.

Daarnaast maken de leden van de fractie van GroenLinks zich zorgen om werkgevers die een seizoenspatroon hebben met een duidelijke piek in de maanden maart, april en mei. De regeling compenseert hier nu niet voor, wat alsnog zou kunnen leiden tot groter verlies van werkgelegenheid in deze sectoren. Zij vragen of ik deze zorg deel, of bekend is om hoeveel werknemers het ongeveer gaat en hoe ingewikkeld het is om een optie toe te voegen om een andere referentieperiode te kiezen.

⁴ Bijlage bij de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 3 april 2020 aan de Tweede Kamer, betreffende de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, Kamerstuk 35 420, nr. 14.

Het antwoord op deze vraag is opgenomen in de beantwoording van de vragen van de leden van de fractie van de VVD, die deze vraag ook hebben gesteld. Om hoeveel werknemers het gaat kan ik niet duiden. In veel gevallen, zoals (een deel van) de horeca, is dit sterk afhankelijk van het weer en kan het seizoenspatroon in de omzet van jaar tot jaar anders uitvallen. Daarnaast is kenmerkend voor seizoenarbeid dat een deel van het personeel niet geworven zal worden zolang de seizoensomstandigheden dat niet noodzakelijk maken. Dan zijn er ook geen loonkosten voor dit personeel.

De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de NOW ook geldt voor maatschappelijke instellingen (stichtingen, niet-gouvernementele organisaties).

Ja, dit is het geval. Relevant voor dergelijke organisaties is dat bijvoorbeeld ook subsidies en giften als element van de omzet worden beschouwd.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat als bedrijven een beroep doen op de NOW en alsnog ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aanvragen, zij een boete krijgen. Het kan echter ook voorkomen dat bedrijven ervoor kiezen om geen beroep op de NOW te doen en alsnog ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aanvragen. Het zou wat deze leden betreft goed zijn als het UWV in dergelijke gevallen bedrijven actief wijst op de mogelijkheid om gebruik te maken van de NOW-regeling, als alternatief voor ontslag. Gevraagd wordt of ik UWV hiertoe opdracht kan geven.

Deze afspraak is reeds gemaakt met UWV. UWV wijst werkgevers via haar website op de NOW, ook op de specifieke website waar ontslagaanvragen kunnen worden ingediend.⁵ De werkgever die een ontslagaanvraag overweegt wordt op die manier op de mogelijkheid van het aanvragen van de NOW gewezen en ook op de gevolgen die het voortzetten van een eventuele ontslagaanvraag heeft voor de NOW subsidie. Tevens zal UWV proberen telefonisch contact te krijgen met alle werkgevers die sinds 1 maart een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen hebben ingediend en die de komende maanden een dergelijke ontslagaanvraag indienen. UWV zal deze werkgevers, als zij hen bereiken, ook telefonisch wijzen op de mogelijkheid van de NOW en gelegenheid bieden de ingediende ontslagaanvraag alsnog in te trekken. Op deze wijze wordt zoveel mogelijk gewaarborgd dat de werkgever op de hoogte is van de NOW en dat onnodige ontslagaanvragen worden voorkomen.

De leden van de GroenLinks-fractie maken zich zorgen over de groepen die alsnog tussen wal en schip lijken te vallen, ondanks de ruime regelingen die zijn opgezet. Volgens de Federatie Nederlandse Vakbonden (FNV) zijn er inmiddels al 75.000 tot 100.000 mensen hun baan kwijtgeraakt. Gevraagd wordt of ik deze aantallen herken en wat gedaan zou kunnen worden zodat bedrijven deze mensen toch weer in dienst nemen.

Hoewel de NOW gericht is op behoud van werkgelegenheid is niet te voorkomen dat ten gevolge van de coronacrisis mensen werkloos worden. Daar moeten we reëel in zijn. De wederindiensttreddingswaarde verplicht werkgevers al om werknemers, met wie zij het dienstverband wegens bedrijfseconomische redenen hebben opgezegd, werkzaamheden aan te bieden als zij binnen 26 weken weer iemand in dienst nemen voor diezelfde werkzaamheden. De werkgever moet deze

⁵ <https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/aanvragen-ontslagvergunning-wegens-bedrijfseconomische-redenen-deel-a.aspx>

werkzaamheden als eerste aan zijn voormalig werknemer aanbieden onder de gebruikelijke voorwaarden.

De leden van de GroenLinks-fractie constateren dat niet alle flexwerkers recht hebben op een WW-uitkering, omdat zij niet voldoen aan de referte-eis. Het gaat hier ook om mensen die een aantal maanden per jaar in loondienst werken, denk bijvoorbeeld aan de orkestmusici. Zij vallen nu buiten elke regeling. Zij vragen of het mogelijk is om tijdelijk de referte-eis te verkorten, zodat deze mensen niet meteen met een enorme inkomenssterugval te maken krijgen. Zij wijzen erop dat er ook mensen zijn die wel een WW-uitkering hebben, maar die binnenkort afloopt. In deze tijden is solliciteren veel lastiger. Zij vragen of er een mogelijkheid is om WW-uitkeringen te verlengen.

Aanpassingen van de WW zijn op dit moment niet mogelijk. We begrijpen dat dit geen soelaas biedt voor bepaalde groepen mensen, maar UWV verwerkt het gros van de WW-aanvragen geautomatiseerd. Aanpassingen betekenen op zulke korte termijn dat er geen automatisering meer mogelijk is en aanvragen dus handmatig moeten verwerkt. Daarmee zou de tijdige verstrekking van WW-uitkeringen in gevaar komen. Mocht men niet in aanmerking komen voor een WW-uitkering of loopt de WW-uitkering af en kan men niet in het levensonderhoud voorzien, dan kan als aan de voorwaarden wordt voldaan een bijstandsuitkering worden aangevraagd bij de gemeente.

De leden van de GroenLinks-fractie merken op dat er ook een groep werkenden is die deels in loondienst en deels als zelfstandige werken. Zij kunnen vanwege het urencriterium geen aanspraak maken op de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo), maar hebben ook niet genoeg aan de loondoorbetaling (als dat al gebeurt). Zij vragen wat gedaan kan worden voor deze groep.

Deze situatie is een voorbeeld van diversiteit aan problemen die zich voordoen. Ongeacht het aantal uren waarvoor een werknemer in dienst is, kan de werkgever een beroep op de NOW doen. Dat betekent dat, wanneer de werkgever deze werknemers in dienst houdt, ze ook loon blijven ontvangen voor het aantal uren waarop ze in dienst zijn. Wanneer de inkomsten als zelfstandige wegvallen, kan dit loon – net als voor andere werknemers die bijvoorbeeld in deeltijd werken – in de praktijk niet toereikend zijn om rond te kunnen komen. Wanneer deze werkenden geen beroep kunnen doen op de Tozo vanwege het niet halen van het urencriterium, kunnen zij een beroep doen op de reguliere bijstand.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie steunen van harte alle maatregelen die erop gericht zijn zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden. Deze leden betreuren het echter wel om te lezen dat ook het behoud van werkgelegenheid voor mensen met een onzeker flexcontract, niet als voorwaarde wordt gesteld om aanspraak te kunnen maken op deze regeling. Nu al verliezen werkenden met een tijdelijk of nulurencontract en oproep- en uitzendkrachten, massaal hun werk als gevolg van de coronacrisis. Volgens deze leden zouden werkgevers om in aanmerking te komen voor de loonkostencompensatie ook de werkgelegenheid voor mensen met een onzeker flexcontract moeten garanderen. Zij vragen of ik bereid ben om dit alsnog als voorwaarde te stellen. De leden van de SP-fractie lezen in de voorliggende brief dat de Minister werkgevers oproept om verantwoordelijkheid te nemen voor hun flexwerknemers en het loon van flexwerkers zoveel mogelijk door te betalen. Zij vragen of overwogen is om het niet uitsluitend bij een vrijblijvende oproep te laten, maar om dit als harde

voorwaarde te stellen voor de regeling. Zij vragen wat de argumenten waren om dit niet te doen, mede gelet op het aantal mensen met een onzeker contract wat nu al zijn of haar baan heeft verloren. Zij vragen of ik erken dat ook 10% loonkosten voor een werkgever een prikkel kan zijn medewerkers met een onzeker contract niet meer op te roepen. Zij vragen ook welke maatregelen concreet getroffen worden om ervoor te zorgen dat de ruim 2 miljoen werknemers in Nederland met een onzeker contract, hun baan en inkomen behouden.

Uitzend- en payrollwerkgevers kunnen, net als iedere andere werkgever, een beroep doen op de NOW indien zij aan de voorwaarden voldoen. Voor werknemers met een oproep- of nulurencontract geldt dat ook hun werkgevers subsidie kunnen krijgen om hun salaris door te betalen. De loonsom is gebaseerd op de loonsom in januari 2020. Indien de loonsom lager is in de maanden maart-april-mei 2020 dan leidt dit tot een lagere subsidievaststelling en terugvordering. Hiermee worden werkgevers gestimuleerd om ook het loon van hun flexibele werknemers door te betalen. Er is niet gekozen voor het opnemen van een bepaling dat het loon van de werknemers met een flexibel contract verplicht doorbetaald moet worden. In deze uitzonderlijke omstandigheden is ervoor gekozen om alleen verplichtingen op te leggen die strikt noodzakelijk zijn, en te voorkomen dat werkgevers door aanvullende verplichtingen in de problemen komen met hun bedrijfsvoering. Een verbod op ontslag miskent tevens dat een werkgever in bepaalde gevallen toch niet anders kan dan contracten van flexibele werknemers niet te verlengen om zijn onderneming levensvatbaar te houden, nog los van het feit dat er ook andere, niet aan corona gerelateerde redenen kunnen zijn om toch afscheid te moeten nemen van vaste en/of tijdelijke werknemers.

Er wordt een beroep op de betrokken werkgevers gedaan om werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden, maar er is begrip voor werkgevers die hierin een andere afweging moeten maken om hun bedrijf in stand te kunnen houden.

Zoals toegezegd zal de regeling gemonitord worden met daarbij bijzondere aandacht voor of deze regeling in voldoende mate tegemoet komt aan het beoogde doel.

De leden van de SP-fractie constateren dat als salarisplafond twee keer het maximumdagloon zoals we dat uit de WW kennen, wordt genomen. Deze leden erkennen dat het goed is dat dit wordt gemaximeerd zodat salarissen van bijvoorbeeld piloten of profvoetballers van drie ton per jaar, niet voor 90% met belastinggeld worden doorbetaald. Zij vragen waarom is gekozen voor twee keer het maximumdagloon en bijvoorbeeld niet voor één maal, en of dit laatste niet logischer zou zijn aangezien dit bij de WW ook het plafond is. Ook de leden van de fractie van de PvdA stellen de vraag waarom gekozen is voor twee keer het maximumdagloon.

De NOW is een subsidieregeling om werkgevers tegemoet te komen in hun loonkosten met het doel behoud van werkgelegenheid. Als gekozen zou worden voor éénmaal het maximumdagloon zou in te veel gevallen de subsidie beperkt moeten worden waardoor het twijfelachtig is of werkgevers er wel voldoende mee geholpen zijn en hun personeel kunnen behouden. Met een grens van tweemaal het maximumdagloon worden de meeste salarissen volledig meegewogen in de loonsom. Zoals aangegeven in de toelichting op de regeling is hierbij een afweging gemaakt tussen de verantwoordelijkheid van de overheid om bedrijven in de huidige uitzonderlijke situatie tegemoet te komen en het beroep dat de overheid op het bedrijfsleven doet om zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen om te doen wat in breder maatschappelijk belang is. Anders dan

bij de NOW gaat het bij de WW niet om een tegemoetkoming voor doorbetaling van loon en de kosten die daaruit voortvloeien voor de werkgevers, maar om een inkomensvoorziening voor iemand die niet meer werkt. Dat zijn twee wezenlijk verschillende situaties die los van elkaar beoordeeld dienen te worden. Die beoordeling heeft geleid tot een andere invulling van het maximumbedrag dat in aanmerking komt voor de subsidie in het kader van de NOW respectievelijk de WW-uitkering.

De leden van de SP-fractie lezen dat er diverse maatregelen worden getroffen om misbruik en oneigenlijk gebruik tegen te gaan. Zij vragen wat er gebeurt indien een bedrijf nu een voorschot krijgt van 80%, failliet gaat en achteraf blijkt geen recht te hebben gehad op deze regeling.

Bij faillissement van ondernemingen waarvoor geldt dat nog een terugvordering van NOW-subsidie aan de orde is, zal de subsidie uit de boedel van de gefailleerde onderneming gevorderd moeten worden. De kans is reëel dat de boedel onvoldoende is om de terugvordering te realiseren.

Zij vragen tevens of ik ook bereid om bedrijven die nu een beroep doen op deze vorm van staatsteun, te verbieden om winst uit te keren aan hun aandeelhouders voor tenminste het lopende boekjaar.

Voor een antwoord op deze vraag verwijs ik u naar de beantwoording van de vragen van de leden van de fractie van D66 hierover.

De leden van de fractie van de SP stellen dat er bovendien ook veel grote bedrijven met enorme reserves zijn die deze klap best op kunnen vangen. Deze leden vragen om deze bedrijven uit te zonderen van deze regeling. Zij vragen of ik de mening deel dat grote bedrijven met voldoende reserve, nu niet in aanmerking hoeven te komen voor deze regeling, zodat ons belastinggeld daar terecht komt waar het het hardst nodig is.

De NOW is gericht op het behoud van werkgelegenheid in alle bedrijven, ongeacht hun grootte. Ook grote bedrijven kunnen met een forse omzetsdaling te maken krijgen. Deze bedrijven hebben dan ook recht op gebruik van de NOW om hun werknemers in dienst te kunnen houden. Bovendien zou het mee laten wegen van het aspect of een bedrijf over voldoende reserve beschikt de regeling en de uitvoering compliceren wat afbreuk zou doen aan de wens om bedrijven snel tegemoet te komen. In algemene zin heeft het kabinet wel de oproep gedaan om alleen gebruik te maken van het financiële noodpakket indien daar een financiële noodzaak toe bestaat.

Vragen en opmerkingen van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie constateren, met grote zorg, dat er op dit moment, vanwege de coronacrisis al grote groepen uitzend- en flexkrachten niet meer worden opgeroepen en/of naar huis worden gestuurd. Hierdoor hebben deze werknemers geen inkomen meer en kloppen zij bij UWV of de gemeente aan voor een WW- of bijstandsuitkering. Deze leden vragen de Minister hoeveel extra mensen er tot op heden, vanwege de coronacrisis, een WW- of bijstandsuitkering hebben aangevraagd en hoeveel van deze mensen die bij het UWV hebben aangeklopt hebben geen of vrijwel geen WW-rechten opgebouwd en hoeveel van deze mensen niet door vermogens- en partnertoets bij de gemeente heen komen en daardoor dus geen inkomen hebben. Ook de leden van de fractie van de ChristenUnie hebben deze thematiek aan de orde gesteld.

Er moet op gerekend worden dat het aantal WW-aanvragen stijgt. Op basis van data uit de enquête beroepsbevolking is mijn beeld dat het grootste deel van de mensen met een oproep- of uitzendcontract recht heeft op WW. 68% geeft namelijk zelf aan meer dan zes maanden voor de huidige werkgever te werken. Een nog groter deel heeft direct daarvoor ook nog bij een andere werkgever gewerkt. Dit zou betekenen dat deze groep voldoet aan de referentie-eis van de WW, namelijk dat iemand meer dan 26 van de laatste 36 weken gewerkt heeft. Voldoet men ook aan de overige vereisten, dan is er recht op WW.

Vanwege de doelstelling, baan- en inkomenszekerheid voor werknemers en hun gezinnen, van de NOW vragen deze leden de Minister ook welke maatregelen hij gaat nemen om zorg te dragen voor de groep uitzend- en flexkrachten die nu op straat staan.

Zoals toegezegd zal de regeling gemonitord worden met daarbij bijzondere aandacht voor het punt of deze regeling in voldoende mate tegemoet komt aan het beoogde doel. Prioriteit is immers het behoud van werkgelegenheid en het voorkomen van werkloosheid.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of ik de mening deel dat een moreel appèl – kijk nu al de talloze ontslagen bij bijvoorbeeld KLM, in de horeca, cultuur of bij uitzendbureaus – weinig effect gaat hebben. Zij vragen waarom er niet voor gekozen is om de regeling zo in te richten dat er een algehele uitsluiting van de regeling is bij het toch ontslaan van werknemers.

Zij vragen hoe nu wordt voorkomen dat werkgevers de boete van 50% van het loon van de werknemer voor lief nemen en gaan uitrekenen wat voor hen het voordeligst is. Aansluitend vragen zij of ik de mening deel dat extra maatregelen moeten worden genomen om deze groep werknemers bescherming te bieden en of ik bereid ben om aanvullende voorwaarden, zoals behoud van alle banen, te stellen aan bedrijven die een aanvraag doen voor de NOW. Indien dat niet het geval is vragen zij waarom niet en wat de belemmeringen hierbij zijn.

Er wordt op werkgevers een moreel appèl gedaan zoveel mogelijk werkgelegenheid te behouden. Er is echter niet voor gekozen om ontslag geheel uit te sluiten als een werkgever een NOW subsidie heeft aangevraagd. De reden daarvoor is dat ontslag toch noodzakelijk kan zijn omdat de financiële situatie ondanks de NOW veel slechter blijkt te zijn dan voorzien. Een werkgever zal in zo'n geval een afweging moeten maken en het kan niet worden uitgesloten dat, ondanks de korting op de NOW, ontslag de meest rationele keuze is voor een bedrijf. De NOW maakt ontslag niet onmogelijk. Echter, in de ontslagprocedure moet de werkgever wel kunnen onderbouwen waarom de NOW geen of onvoldoende soelaas biedt en waarom (ondanks de al dan niet aangevraagde) NOW, ontslag toch noodzakelijk is. Als de werkgever dit niet voldoende aannemelijk kan maken wijst UWV de ontslagaanvraag af. Bovendien leidt het doen van de ontslagaanvraag tot een aanzienlijk lagere NOW subsidie. Gevraagd wordt waarom behoud van alle banen niet als voorwaarde voor de NOW is gesteld. Zoals gezegd kan er ondanks de NOW toch een noodzaak voor ontslag bestaan. Het zou onwenselijk zijn wanneer als gevolg van een verplichting alle banen te behouden financiële problemen van een werkgever nog groter worden en zelfs mogelijk tot faillissement leiden.

De leden van de PvdA-fractie vragen ook of de bereidheid er is om naar de specifieke groep van uitzendkrachten in fase A van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) cao of fase 1/2 van de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) cao te kijken. Zij

vragen of er overleg is geweest met de uitzendsector en in welke mate zij gebruik gaan maken van de NOW. Zij vragen eveneens welke garanties er zijn te geven dat uitzendondernemingen werknemers in dienst houden voor wie er geen opdrachten meer zijn en welke mogelijkheden er zijn om deze groep werknemers ook een inkomen te garanderen. Zij willen weten welke maatregelen er nog zijn voor het geval dat blijkt dat uitzendondernemingen geen gebruik gaan maken van de NOW en uitzendkrachten alsnog in de bijstand of de WW terechtkomen.

De NOW geldt ook voor uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en worden gecompenseerd voor de loonkosten voor mensen die hij nog in dienst heeft.

Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor andere werkgevers. Als de opdrachtgever de uitzendkracht geen werk meer aanbiedt en het uitzendbeding is ingeroepen, dan kan het uitzendbureau de uitzendkracht door deze regeling een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aanbieden.

De leden van de PvdA-fractie constateren verder dat er ook werknemers die in hun proeftijd of tussen twee banen zaten nu werkloos thuis zitten. Deze leden vragen om een inschatting van de grootte van deze groep werknemers. Om ook deze werknemers bescherming te bieden vragen de leden van de PvdA-fractie of ik bereid ben om voor deze groep werknemers een tijdelijk noodfonds, bijvoorbeeld in analogie van de Tozo, in te richten die hen een inkomen kan bieden waarmee zij toch nog de huur en boodschappen kunnen betalen.

Ik kan geen inschatting geven van het aantal mensen waarvan het contract is beëindigd tijdens de proeftijd of die tussen twee banen zaten. Mensen van wie het contract is beëindigd tijdens de proeftijd kunnen mogelijk aanspraak maken op WW. Mocht er geen WW-recht zijn, bijvoorbeeld omdat men tussen twee banen zat, dan is er mogelijk recht op bijstand.

Ook constateren de leden van de PvdA-fractie dat er voor vele mensen met een WW-uitkering, maar ook andere uitkeringen, nog amper vacatures zijn of dat het onmogelijk is om een sollicitatiegesprek te voeren met als risico dat zij hun WW-rechten verliezen. Om die reden vragen deze leden welke mogelijkheden er zijn om ook voor uitkeringsgerechtigden tijdelijk ondersteuning te bieden. Zij vragen of ik bereid ben om de WW-rechten van mensen met een WW-uitkering met drie maanden te verlengen.

Ook in deze lastige tijden blijft UWV stimuleren om te solliciteren naar werk. Tegelijkertijd is het duidelijk dat ten gevolge van de coronamaatregelen de arbeidsmarkt zeer sterk in beweging is. Voor velen is het lastig om werk te vinden, maar er zijn ook sectoren waar juist behoefte is aan extra personeel. De uit de arbeidsverplichtingen voorkomende sollicitatieplicht blijft gehandhaafd. UWV heeft voldoende mogelijkheden om op individuele basis een goede afweging te maken hoe om te gaan met deze verplichtingen. Werkzoekenden kunnen naast solliciteren nog allerlei andere activiteiten ondernemen zoals het netwerk in beeld brengen, toekomstige acties formuleren enzovoort. Ook daartoe worden zij door UWV gestimuleerd.

Als werkzoekenden niet aan hun sollicitatieplicht kunnen voldoen vanwege beperkingen door het coronavirus, bijvoorbeeld omdat een sollicitatiegesprek niet door kan gaan, dan heeft dat geen gevolgen voor de uitkering.

Los van uitvoeringstechnische bezwaren is verlenging van de WW niet aan de orde. Mocht de WW-uitkering aflopen en kan iemand niet in zijn

levensonderhoud voorzien, dan kan als aan de voorwaarden wordt voldaan een bijstandsuitkering worden aangevraagd bij de gemeente.

De leden van de PvdA-fractie vragen waarom is gekozen voor twee keer het maximum dagloon.

Het antwoord op deze vraag is in het voorgaande reeds gegeven op eenzelfde vraag van de leden van de fractie van de SP.

Daarnaast horen deze leden graag welke garantie er valt te geven dat de opslag van 30% voor het overgrote deel van de werknemers genoeg zal zijn voor het betalen van het werkgeversdeel van de pensioenpremies.

De subsidie van 90% (gerelateerd aan de omzetzaling) is een tegemoetkoming in de loonkosten, die zijn opgehoogd met een forfaitaire opslag van 30%. Deze opslag betreft onder andere werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen, en de opbouw van vakantiebijslag. Voor deze werkwijze is gekozen omwille van de uitvoerbaarheid door UWV. De hoogte van de pensioenpremies en premies werknemersverzekeringen verschillen per bedrijfstak en per werkgever. In de keuze van het percentage van 90% komt tot uitdrukking dat het kabinet een afweging heeft tussen de verantwoordelijkheid van de overheid om bedrijven in deze bijzondere situatie tegemoet te koen en het beroep dat de overheid doet op het bedrijfsleven om onder deze bijzondere omstandigheden ook een eigen verantwoordelijkheid te nemen om te doen wat van breder maatschappelijk belang is.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat sommige sectoren juist hun omzetten behalen in het voorjaar en de zomermaanden en vrijwel geen omzet halen in de wintermaanden, zoals horeca, sportclubs en dergelijke. Zij vragen naar de bereidheid om ook deze werknemers bescherming te bieden en te kijken of het mogelijk is om het omzetverlies te vergelijken met de zomermaanden van afgelopen jaar.

Op dit punt is reeds ingegaan bij de beantwoording van vragen van de leden van de fractie van de VVD hierover,

Daarnaast vragen deze leden op welke wijze er in de regeling rekening wordt gehouden met eventuele cao-loonsverhogingen in de periode 1 februari – 31 mei of bijvoorbeeld met vacatures die na 1 februari zijn ingevuld. Kortom: met zaken die de loonsom over de subsidieperiode hoger doen uitvallen dan over de referentieperiode.

De loonsom van januari 2020 is leidend voor de vaststelling van de subsidie. Bij de definitieve vaststelling van de subsidie, na afloop van de subsidieperiode, wordt de loonsom van januari 2020 vergeleken met de loonsom van de maanden maart 2020 tot en met mei 2020. Als de loonsom gedaald is, wordt de subsidie ook lager. Bij het vaststellen van de loonsombepaling is geprobeerd zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de actuele loonkosten van een onderneming door het referentie-niveau te kiezen zo dicht mogelijk bij de huidige periode, maar voordat dat de effecten van de Corona-crisis zichtbaar waren. Dat is januari 2020. Deze systematiek houdt in dat geen rekening kan worden gehouden met eventuele cao-loonsverhogingen

De leden van PvdA-fractie constateren dat werknemers door hun werkgever verplicht worden vakantie- of minuren op te nemen. Zij vragen of ik de mening deel dat het ongewenst is als werkgevers een aanspraak doen op de NOW en tegelijkertijd werknemers verplicht vakantie- of

minuren op te laten nemen en welke maatregelen worden genomen om dit te voorkomen.

De NOW is een subsidiemaatregel als tegemoetkoming in de loonkosten. Het doel van de NOW is behoud van werkgelegenheid. Werkgevers verplichten zich ertoe om gedurende de tijd waarvoor subsidie wordt verstrekt geen verzoek om ontslag wegens bedrijfseconomische redenen bij UWV in te dienen.

Los hiervan staat de vraag hoe de werkgever omgaat met de gevolgen van het wegvallen van bedrijvigheid voor de personeelsinzet. In de cao of het bedrijfsreglement van een onderneming kan geregeld zijn dat er collectieve vakantie-afspraken gelden (bijv. in het onderwijs en de bouw). In de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer is doorgaans vastgelegd wat de arbeidsduur van die werknemer is. Afhankelijk van wat daar afgesproken is, kan de werkgever de mogelijkheid hebben om zijn werknemer te verzoeken om verlofdagen op te nemen in de periode van verminderde bedrijvigheid wegens de uitbraak van het coronavirus. Het is echter in de regel aan de werknemer om te bepalen wanneer hij zijn verlof wil genieten. De werkgever mag dan dus geen «dwang» uitoefenen. Dit geldt voor de wettelijke minimumvakantiedagen. Ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen kan dit anders liggen, afhankelijk van wat bij cao, bedrijfsreglement of schriftelijke overeenkomst is afgesproken. Overigens wordt het loon tijdens de (minimum)vakantiedagen doorbetaald. De werkgever behaalt dus geen extra voordeel als in de periode waarover NOW-subsidie wordt verkregen zijn werknemers vakantie opnemen. Wel heeft hij het voordeel dat als de werkgelegenheid op een gegeven moment weer aantrekt, hij minder te maken heeft met personeel dat dan verlof geniet.

Eenzelfde lijn geldt ten aanzien van het opnemen van minuren. Minuren betekent dat de werknemer nu minder uren werkt om deze op een later moment in te halen door extra uren te werken. Dit is mogelijk op basis van vrijwilligheid, mits de uren blijven binnen de grenzen die de Arbeids-tijdenwet stelt en de afspraak in overeenstemming is met bijvoorbeeld het bepaalde in de van toepassing zijnde cao, het bedrijfsreglement en de individuele arbeidsovereenkomst.

De leden van PvdA-fractie constateren dat bedrijven die gebruikmaken van de NOW geen toestemming krijgen van UWV bij het opzeggen van arbeidsovereenkomsten wegens bedrijfseconomische redenen. Deze leden vragen of dit verbod ook geldt voor bedrijven die geen gebruik maken van de NOW. Zij vragen of ik ook bezorgd ben dat bedrijven na het eindigen van de NOW (31 mei 2020) massaal wel hun personeel vanwege bedrijfseconomische redenen gaat ontslaan. Deze leden vragen of het mogelijk is om hier nog verdere aanvullende voorwaarden te stellen. Zij vragen aanvullend op welke wijze er gemonitord gaat worden of en zo ja, in welke mate werkgevers die van de NOW gebruik maken al hun werknemers, inclusief werknemers met een flexibel contract, in dienst houden. Zij vragen ook op welke wijze er gemonitord gaat worden of en in welke mate werkgevers er bewust voor kiezen geen gebruik te maken van de NOW.

De NOW maakt ontslag niet onmogelijk. De NOW regelt wel de gevolgen voor de hoogte van de subsidie als er toch ontslag wordt aangevraagd. Werkgevers die tijdens de NOW-periode een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen indienen bij UWV, worden door UWV bij de aanvraag op de mogelijkheid van het aanvragen van de NOW en de gevolgen van een ontslagaanvraag op de NOW gewezen. Werkgevers hebben de gelegenheid de ontslagaanvraag binnen 5 werkdagen na indiening in te trekken. Hiermee wordt bewerkstelligd dat de werkgever die de ontslagaanvraag toch doorzet, een weloverwogen keuze maakt.

Bovendien zal UWV, waar relevant, de NOW meewegen in de ontslagtoets. UWV vraagt de werkgever te onderbouwen waarom de NOW geen of onvoldoende alternatief biedt voor ontslag. UWV wijst de aanvraag af wanneer de werkgever dit niet aannemelijk kan maken. De gestelde voorwaarde geldt overigens niet ten aanzien van bedrijven die geen gebruik maken van de NOW.

De NOW geldt voor drie maanden met de mogelijkheid om deze periode te verlengen. Het ligt in de lijn om dan de voorwaarde aan te houden dat de werkgever geen verzoek tot ontslag om bedrijfseconomische redenen doet. Daarna zal bekeken moeten worden hoe de situatie zich heeft ontwikkeld. Nu is niet aan te geven of er indicaties zijn dat werkgevers dan massaal personeel ontslaan.

Deze leden vragen welke inspectiecapaciteit is er om verkeerd gebruik en misbruik van de regeling tegen te gaan en hoe dat toezicht gaat plaatsvinden. Zij vragen of er een mogelijkheid komt voor individuele werknemers of vakbonden om verkeerd gebruik of misbruik van de regeling melden.

Bij de uitwerking van de NOW is een afweging gemaakt tussen snelle en adequate dienstverlening enerzijds en de belangen van tijdige en correcte naleving van de regeling anderzijds. De snelheid van de tegemoetkoming is vooropgesteld. Binnen die kaders is gekozen voor een robuuste regeling waarbij het risico op misbruik zo veel mogelijk wordt beperkt. Uitgangspunt is dat de werkgever verantwoording aflegt over de wijze waarop hij aan de subsidievoorwaarden voldoet. Daarbij bestaat de mogelijkheid om achteraf zijn administratie te controleren.

Er wordt voorts gebruik gemaakt van diverse controlemechanismen. Bij het verlenen van de subsidie wordt uitgegaan van informatie die al bij de overheid bekend is. Bij de vaststelling van de subsidie wordt gebruik gemaakt van gegevensuitwisseling tussen UWV en de Belastingdienst. UWV heeft de mogelijkheid te veel verstrekte subsidie terug te vorderen. Bij een redelijk vermoeden van een strafbaar feit kan UWV aangifte doen bij het Openbaar Ministerie (OM). Op grond van informatie van UWV en/of op grond van signalen en meldingen kan de Inspectie SZW onder gezag van het OM een opsporingsonderzoek instellen. In gezamenlijkheid wordt gezien hoe de beheersmaatregelen, waaronder toezicht, concreet vormgegeven kunnen worden en welke capaciteit daarop kan worden ingezet.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de artikelen 15 en 16 van de regeling, waarin is opgenomen dat het subsidiebedrag kan worden teruggevorderd, of naar beneden kan worden bijgesteld als er niet aan verplichtingen uit artikel 13 is voldaan, of niet aan het doel van de regeling uit artikel 3 is voldaan, nog ruimte bieden om strenger te zijn ten aanzien van werkgevers die ervoor kiezen om alsnog werknemers te ontslaan.

De verplichting van de werkgever in artikel 13, onderdeel b, van de regeling houdt in dat de werkgever over de periode 18 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 geen ontslagaanvraag doet wegens bedrijfseconomische redenen. Het niet naleven van deze verplichting heeft gevolgen voor de hoogte van de uiteindelijke subsidie. Die gevolgen zijn geregeld in artikel 7, vijfde lid, van de regeling. Dit is aangepast met de wijzigingsregeling van de NOW.

Artikel 15 en 16 van de regeling bieden geen ruimte om ten aanzien van het schenden van deze voorwaarde nog strenger op te treden, aangezien de gevolgen van het schenden van deze specifieke verplichting reeds in

de NOW zijn geregeld. Er kan op grond van de genoemde artikelen niet achteraf worden besloten verdergaande bezwarende gevolgen te verbinden aan de subsidieverlening bij schending van deze specifieke verplichting. De genoemde artikelen hebben tot doel om te kunnen ingrijpen bij bijvoorbeeld het verstrekken van onjuiste informatie of bewuste handelingen in strijd met het doel van de regeling waarvan de gevolgen nog niet zijn geregeld in de regeling zelf.

Vragen en opmerkingen van de leden van de ChristenUnie-fractie

De leden van de ChristenUnie-fractie maken zich zorgen over de positie van flexwerkers. Ondanks de aangekondigde noodmaatregelen was de afgelopen tijd al zichtbaar dat bedrijven toch werknemers met flexibele contracten ontslaan, of medewerkers met een nulurencontract niet meer oproepen. Genoemde leden vrezen dat de huidige crisis de kloof tussen werknemers met vaste en flexibele contracten zal doen toenemen en dat de disbalans op de arbeidsmarkt daarmee groter wordt. Zij vragen de Minister hoe hij hier tegenaan kijkt en wat er in de ogen van de Minister nodig is om te voorkomen dat flexwerkers massaal hun baan verliezen, met alle persoonlijke en sociaaleconomische gevolgen van dien. In dit kader vragen zij de Minister ook om te bezien of de WW-uitkering afdoende vangnet biedt c.q. welke maatregelen verder nodig zijn om een adequaat vangnet te bieden.

Het antwoord op deze vraag is reeds vermeld in de beantwoording van vragen van de leden van de fractie van de PvdA hierover.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen aandacht voor de situaties waarin sprake is van payroll- en uitzendconstructies. Hier kan de situatie ontstaan dat de inlener rekeningen moet blijven betalen aan het payroll-bedrijf of uitzendbureau, terwijl er veel minder werk is. Het payrollbedrijf/ uitzendbureau heeft echter geen omzetverlies omdat de rekeningen betaald blijven worden en hoeft dus ook geen ondersteuning vanuit de NOW aan te vragen. Dit kan tot scheve situaties leiden. Zij vragen hoe wordt omgegaan met deze situaties en welke maatregelen zijn nodig om de ondersteuning op de juiste plek te laten landen.

Op deze vraag is reeds ingegaan bij de beantwoording van de vragen van de leden van de fractie van het CDA.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen aandacht voor bedrijven die in de afgelopen jaren gestart zijn en ten opzichte van vorig jaar fors gegroeid zijn qua omzet en personeelsbestand. Doordat ten aanzien van omzetverlies een vergelijking wordt gemaakt met een kwart van de omzet over 2019, kunnen deze bedrijven hierdoor in het nadeel zijn. Zij zullen dan op papier geen omzetverlies hebben, maar tegelijk kunnen ze hun (gegroeide aantal) medewerkers op dit moment niet meer doorbetalen. Zij vragen hoe hiernaar wordt gekeken en of er in dit soort gevallen toch enige vorm van maatwerk mogelijk is, bijvoorbeeld door rekening te houden met het aantal fte ten opzichte van vorig jaar.

Er moet in deze crisis snel gehandeld worden. Hierdoor is een robuuste en eenvoudig uitvoerbare NOW noodzakelijk. Hoewel ik de roep om maatwerk begrijp, is dat in deze crisis waarin vooral snel gehandeld moet worden een benadering die gewoonweg niet mogelijk is. Dat wil ik dan ook echt overeind houden.

Wel is gepoogd een klein aantal veel voorkomende omstandigheden te ondervangen als dit gelet op het karakter van de regeling (een noodmaatregel) mogelijk is. Daarom is rekening gehouden met ondernemingen die nog geen omzet over het hele jaar 2019 hebben gehad. Zij mogen voor de

bepaling van het referentie-niveau van de omzet terugkijken over het aantal hele maanden waarin omzet gemaakt is tot en met februari 2020 en deze delen door het aantal hele maanden waarin omzet is gemaakt maal 3. Daarnaast is voor de loonsombepaling geprobeerd zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de actuele loonkosten van een onderneming door het referentie-niveau te kiezen zo dicht mogelijk bij de huidige periode, maar voordat dat de effecten van de coronacrisis in de werkgelegenheid zichtbaar waren (januari). Ten derde is ervoor gekozen dat ondernemingen die verwachten dat hun omzetzaling met vertraging zichtbaar is, ook een latere meetperiode van 3 aaneengesloten maanden mogen kiezen om de verwachte omzetzaling aan te geven.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de Minister bereid is om ook de mogelijkheid te bieden dat er voor het omzetverlies gewerkt wordt met een referentieperiode waarin dezelfde maanden in dit kalenderjaar en vorig kalenderjaar met elkaar vergeleken worden. Voor ondernemingen met seizoensgebonden werk levert dit een adequater beeld op van het omzetverlies.

Het antwoord op deze vraag is reeds gegeven in reactie op een vraag van de leden van de fractie van de VVD over seizoenswerk.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de Minister bereid is om te bezien of de meetperiode voor het omzetverlies ook op 1 juni of 1 juli mag starten. Dit biedt uitkomst voor ondernemers voor wie het omzetverlies pas over een paar maanden merkbaar zal zijn, doordat zij ver vooruit werken (bijvoorbeeld met het bestellen van goederen). Er zijn veel ondernemers bij wie het aantal nieuwe bestellingen vanaf maart afneemt. Voor hen komt het omzetverlies dus pas over enkele maanden.

De NOW staat open voor omzetverlies beginnend in de maanden maart, april of mei 2020. Dit is nu de periode waarin het land getroffen wordt door het coronavirus en waarover de vergaande maatregelen van de overheid ter bescherming van de volksgezondheid zich uitstrekken en waarin ook anderszins de gevolgen van de uitbraak van het virus ingrijpen in het dagelijks leven. Daarbij is aangegeven dat een verlenging van de regeling met drie maanden tot de mogelijkheden behoort. De verlenging zou dan een tegemoetkoming betreffen voor de loonkosten in de maanden juni, juli en augustus 2020.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de NOW ook geldt voor niet-ondernemingen, zoals kerken en andere maatschappelijke organisaties, die geen onderneming zijn maar wel werkgever. Ook zij kunnen te maken krijgen met omzetzaling, bijvoorbeeld door minder zaalverhuur.

Bevestigd kan worden dat de NOW ook geldt voor niet-ondernemingen zoals kerken en ander maatschappelijke organisaties die werkgever zijn. Zij dienen dan wel te maken te hebben met een omzetzaling van ten minste 20% ten opzichte van de omzet die in 2019 is behaald op driemaandsbasis. Relevant voor dergelijke organisaties is dat bijvoorbeeld ook subsidies en giften als element van de omzet worden beschouwd.

Vragen en opmerkingen van de leden van de 50PLUS-fractie

Voor de regeling is een bedrag van 10 miljard euro op de SZW-begroting opgenomen. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat een kwart van de werkgevers (gemeten naar loonsom) gebruik gaat maken van de regeling, en dat zij gemiddeld een omzetzaling verwachten van 45%. De leden van de fractie van 50PLUS vragen of het enigszins aannemelijk te maken is dat dit een realistische en niet te rooskleurige inschatting is van het gebruik

van de regeling en het redelijkerwijs te verwachten omzetverlies als gevolg van de coronacrisis. Zij vragen welke deskundigen zijn geconsulteerd en welke empirische of theoretische informatie is gebruikt voor deze met grote onzekerheden omgeven inschatting.

Het betreft een grove inschatting die met grote onzekerheid is omgeven. Als het aantal aanvragen hoger is en/of de omvang van de aanvragen groter, nemen de kosten toe. Om tot deze inschatting te komen is gekeken naar loonsommen per bedrijfstak uit de nationale rekeningen van het CBS. De verwachting is dat overheidssectoren niet of nauwelijks gebruik maken van de regeling terwijl sectoren als horeca waarschijnlijk relatief veel gebruik maken. Gemiddeld komen we tot een inschatting van een kwart van de werkgevers.

De inschatting van het gebruik zoals hierboven gegeven, is naar rato van de loonsom. Het feitelijke aantal werkgevers dat een aanvraag doet kan uiteraard hoger zijn dan een kwart van alle werkgevers, als bijvoorbeeld kleine werkgevers meer dan gemiddeld gebruik maken van de regeling.

De uitvoering van de regeling wordt verzorgd door het al zwaar belaste en met ICT-problemen kampende UWV. Er worden door de Minister dan ook «opstart- en uitvoeringsproblemen» voorzien. Zij vragen hoe groot de kans wordt geacht dat UWV de regeling goed zal kunnen uitvoeren. Zij vragen of UWV en andere uitvoerende diensten daarin ondersteunen worden met alle mogelijke middelen.

Bij het opstellen van de regeling is juist met het oog op de uitvoerbaarheid zeer intensief samengewerkt met UWV. UWV is goed voorbereid en de eerste ervaringen zijn positief.

De leden van de 50PLUS-fractie lezen in de toelichtende brief op de regeling: «De snelheid waarmee de noodmaatregel tot stand is gekomen impliceert eveneens dat mogelijk zaken over het hoofd zijn gezien en de regeling onvoorziene consequenties kan hebben, die achteraf niet gerepareerd kunnen worden». Zij vragen daarom welke mogelijke consequenties waarom niet gerepareerd zouden kunnen worden. Aan welke mogelijke consequenties voor wie wordt hier gedacht, zo vragen zij. Graag ontvangen deze leden een toelichting met voorbeelden.

De afrekening achteraf is niet zonder risico op misbruik en oneigenlijk gebruik. Er is sprake van gevoeligheid voor misbruik en oneigenlijk gebruik bij elke regeling waarbij er afhankelijkheid is van (door derden geleverde) gegevens bij de beoordeling van de aanvraag. Voor zover mogelijk zijn deze risico's geadresseerd met beheersmaatregelen in de regeling, maar het is realistisch te verwachten dat er op dit moment nog onvolkomenheden in de aanpak van deze risico's zullen zijn.

De regeling wordt ingesteld voor de duur van drie maanden, met de mogelijkheid om de regeling nog eens met drie maanden te verlengen. De leden van de fractie van 50PLUS vragen of de afweging wordt om de regeling daarna verder te verlengen, zo nodig voor de duur van de coronacrisis.

Zoals de leden van de fractie van 50PLUS opmerken is de NOW ingesteld voor de duur van drie maanden met de mogelijkheid van verlenging met nog eens drie maanden. Een dergelijke periode past bij het karakter van een tijdelijke noodmaatregel. Of na ommekomst van deze periode van tweemaal 3 maanden aanvullende maatregelen nodig zijn en welke vorm deze dan zullen hebben zal later afgewogen worden op basis van de (verwachte) situatie op dat moment.

De leden van de fractie van 50PLUS vragen of onderbouwd kan worden, dat met de gehanteerde parameters voor het vaststellen van omzetverlies een voldoende representatieve vaststelling van het omzetverlies mogelijk is. Zo kan het immers voorkomen, dat de gebruikte tijdvakken voor de omzet in 2019, niet of onvoldoende representatief zijn, bijvoorbeeld door (sterke) groei van de onderneming of door seizoenspatronen, met een duidelijke piek in de maanden maart, april en mei. Zij vragen of een oplossing voor dit laatste probleem (seizoenspatronen) gelegen zou kunnen zijn, in het hanteren van een referentieperiode waarin dezelfde maanden in dit kalenderjaar en het vorige kalenderjaar met elkaar vergeleken worden. Doel van de regeling is immers de impact van omzetverlies zo goed mogelijk te compenseren.

Deze vraag is beantwoord naar aanleiding van een gelijklopende vraag van de leden van de fractie van de VVD.

Deze leden vragen in te gaan op het volledige commentaar van INretail, dat onder meer het punt van de referentieperiode voor het omzetverlies en uitgesteld omzetverlies aan de orde stelt. Zij vragen of bijstelling van de berekening van omzetverlies achteraf, en als gevolg daarvan bijstelling van subsidie naar boven op een later moment ook nog mogelijk is en zo niet, waarom niet.

Mij is geen commentaar van INretail op de regeling bekend. Ik kan daar dan ook niet volledig op ingaan op dit moment. Wel is het mogelijk dat het omzetverlies wordt bijgesteld, immers ondernemingen rapporteren bij de aanvraag van subsidie alleen een verwacht omzetverlies. Bij de uiteindelijke vaststelling van de subsidie kan blijken dat het omzetverlies hoger of lager is en kan derhalve het subsidiebedrag ook hoger of lager uitvallen. Het is niet mogelijk om de referentieperiode voor het omzetverlies achteraf bij te stellen. Wel kunnen werkgevers er voor kiezen om bijvoorbeeld pas in mei een subsidieaanvraag te doen, als zij beter zich hebben op het omzetverlies en in welke maanden dit tot uitdrukking komt.

De leden van de 50PLUS-fractie lezen in de brief dat aangegeven wordt dat sprake moet zijn van omzetsdaling die buiten het normale ondernemersrisico valt, «en bijvoorbeeld samenhangt met overheidsingrijpen en openbare orde maatregelen». Zij vragen of iedere omzetsdaling van tenminste 20%, die direct of indirect is terug te voeren om de coronacrisis onder de regeling valt, oftewel of alle bedrijven die in principe wél door mogen werken, maar direct of indirect door de coronacrisis meer dan 20% omzetverlies lijden, en verder voldoen aan de gestelde voorwaarden, een beroep kunnen doen op de regeling.

Iedere omzetsdaling van 20% of meer in een gekozen omzetperiode (maart t/m mei, april t/m juni of mei t/m juli 2020) komt in aanmerking voor de subsidie op grond van de NOW. Ook bedrijven die wel door mogen werken, maar toch omzetverlies lijden door het coronavirus, kunnen een beroep doen op de NOW.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of financiële steun op basis van deze regeling voldoende is en op tijd uitgekeerd zal worden. Als men nog 50% omzet heeft, dan worden 45% van de loonkosten vergoed en zijn er ook nog inkomsten om als bedrijf het resterende loon door te betalen. Bij 100% omzetsuitval wordt 90% van de loonkosten vergoed, maar kan het wel moeilijk of onmogelijk worden maandenlang de resterende 10% door te betalen, met nog daarbij doorlopende bedrijfslasten. Deze leden denken hierbij bijvoorbeeld aan de horeca en de reisbranche. Zij vragen of deze financiële steun dan wel toereikend is. Zij vragen aansluitend hoe realistisch het is om te denken dat veel van die bedrijven dit maandenlang

kunnen volhouden, en of mogelijke financiële nood (bij gehele of nagenoeg volledige omzetting) geen incentive wordt voor bedrijven om mensen juist toch maar (vóór het doen van een aanvraag) te ontslaan, omdat dat onder de streep meer financiële armsgslag oplevert voor bedrijven.

Ik ben me er terdege van bewust dat deze crisis een grote impact heeft op veel bedrijven. Daarom is een uitgebreid pakket aan noodmaatregelen uitgewerkt. Daarbij is een dringend appèl gedaan op werkgevers om hun personeel in dienst te houden. Daarmee wordt werkloosheid voorkomen en blijft kennis en ervaring voor het bedrijf behouden. Het kabinet gaat ervan uit dat ondernemers zich bewust zijn van het belang om hun personeel zo veel mogelijk in dienst te houden en dat zij over financiële reserves beschikken die in een tijd van verminderde omzet of bij incidentele gebeurtenissen die de normale bedrijfsvoering verstoren, kunnen worden aangewend.

De NOW is een tijdelijke noodmaatregel met een duur van 3 maanden. Mogelijk volgt een verlenging van nog eens 3 maanden. In het kader van de NOW kan een subsidie worden verstrekt als tegemoetkoming in de loonkosten. De subsidie kan oplopen tot 90% van de loonsom. Daarnaast zijn tal van andere ondersteuningsmaatregelen genomen. Op 17 maart 2020 is uw kamer geïnformeerd over dit Noodpakket banen en economie. Daarin zijn onder andere enkele vormen van liquiditeitssteun opgenomen, zoals uitstel van betaling van belastingen en het verlagen van de invorderingsrente en de belastingrente en een verruiming van de BMKB. Verder is er de TOGS waarmee een tegemoetkoming wordt verleend voor de vaste lasten van ondernemers die direct zijn getroffen door overheidsmaatregelen ter bestrijding van de coronacrisis en die hun omzet daardoor geheel of grotendeels zien verdwijnen.

Deze leden vragen wat ik er in dit verband van vind, dat KLM ondanks een beroep op de NOW toch vijftienhonderd tot tweeduizend mensen gaat ontslaan.

Voor een nadere reactie op de situatie bij KLM wordt verwezen naar de brief van de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Financiën van 6 april jl.⁶

De leden van de 50PLUS-fractie vragen of financiële steun voor bedrijven niet rijkelijk laat uitgekeerd zal worden. 55.000 ondernemers hebben nog een aanvraag gedaan onder de oude wtv-regeling. Zo zijn er bedrijven die 1 maart jongstleden werktijdverkorting aanvroegen onder de oude regeling, en mogelijk pas rond 6 mei de eerste termijn krijgen van een voorschot – in drie termijnen – van 80% van de aanvraag. Er geldt voor UWV een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag. Zij vragen of het risico op financiële problemen voor ondernemingen hierdoor niet beduidend groter wordt en hoe dit risico zoveel mogelijk beperkt kan worden. Deze leden vragen ook, of gegarandeerd kan worden, dat ondernemers die nog een aanvraag hebben gedaan onder de oude regeling werktijdverkorting, niet slechter af kunnen zijn met de nieuwe regeling. Een ondernemer zou er toch vanuit mogen gaan, dat spelregels niet in nadelige zin veranderd worden tijdens het spel. De wtv-regeling en de NOW gaan uit van een ander criterium, namelijk vermindering van werk respectievelijk daling van omzet. Daarom kan niet met zekerheid gesteld worden dat in individuele gevallen de uitkomst gelijk zal zijn.

⁶ Brief aan de Tweede Kamer, d.d. 6 april 2020, over KLM en Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid.

Op deze vraag is reeds ingegaan bij de beantwoording van vragen van de leden van de fractie van het CDA.

De leden van de 50PLUS-fractie begrijpen dat beursgenoteerde bedrijven die vasthouden aan dividenduitkering tóch gebruik kunnen maken van de regeling. Zij vragen of dit ook geldt voor bedrijven die bonussen gaan uitkeren aan management en topbestuurders. Graag ontvangen deze leden een uitvoerige toelichting waarom op dit punt geen voorwaarden worden gesteld als deze bedrijven gebruik maken van de regeling.

Voor een reactie op deze vraag verwijs ik u naar de beantwoording van vragen van de leden van de fractie van GroenLinks hierover.

De leden van de 50PLUS-fractie lezen dat de Minister stelt, dat het de bedoeling is zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden, dus óók mensen met een flexibel contract, uitzendkrachten, mensen met 0-urencontracten of payroll-medewerkers. Dit geldt nadrukkelijk ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze leden willen uitvoerig toegelicht krijgen, waarom het aanhouden van personeel met een flexibel contract, of mensen met een beperking, – kortom, mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt – niet als harde voorwaarde is opgenomen om gebruik te kunnen maken van de regeling. Zij vragen zich af of daardoor niet precies gaat gebeuren wat wij niet willen: namelijk dat vooral flexibele medewerkers en bijvoorbeeld mensen met een arbeidsbeperking het éérste ontslagen worden in deze economisch barre tijden.

De NOW geldt ook voor werknemers met een nulurencontract, oproep- en uitzendkrachten. Uitzend- en payrollwerkgevers kunnen, net als iedere andere werkgever, een beroep doen op de NOW indien zij aan de voorwaarden voldoen. Voor werknemers met een oproep- of nulurencontract geldt dat werkgevers ook subsidie kunnen krijgen om hun salaris ter hoogte van het salaris in januari door te betalen. De loonsom is gebaseerd op de loonsom in januari 2020 en indien deze lager is in de maanden maart-april-mei 2020 dan kan dit leiden tot een lagere subsidievaststelling en terugvordering.

Zoals toegezegd zal de regeling de komende tijd nauwlettend gemonitord worden met daarbij bijzondere aandacht voor of deze regeling in voldoende mate tegemoet komt aan het beoogde doel.

Zij vragen of de mening wordt gedeeld dat in principe niemand tussen wal en schip mag vallen als gevolg van deze crisis, dus ook niet flexwerkers, uitzendkrachten, mensen met nulurencontracten en mensen met een arbeidsbeperking en dat óók hun werkgelegenheid juist behouden moet worden. Zij vragen hoe er voor deze groepen gezorgd wordt gezorgd. Zij vragen of het nu al optredende ontslag van flexmedewerkers gezien moet worden als falen of nog niet goed werken van de noodmaatregelen van de regering, óf als normale werking van de arbeidsmarkt. Zij vragen of ik bereid ben om na te gaan hoe méér zekerheid kan worden geboden, dat flexwerkers mee kunnen profiteren van het nood-maatregelenpakket, en dat óók voor hen zoveel mogelijk wordt gedaan aan baan- en inkomenszekerheid.

Zoals toegezegd zal de regeling de komende tijd nauwlettend gemonitord worden met daarbij bijzondere aandacht voor of deze regeling in voldoende mate tegemoet komt aan het beoogde doel.

Deze leden vinden ook, dat mensen met een arbeidsbeperking die vanuit de Participatiewet geplaatst zijn aan het werk moeten blijven en beschermd moeten worden door de regeling. Hetzelfde geldt voor werknemers van wie het dienstverband juist nu beëindigd wordt na het

derde jaarcontract. Graag ontvangen deze leden een toelichting over hoe deze mensen beschermd gaan worden.

De werkgever kan NOW-subsidie aanvragen voor werknemers met een arbeidsbeperking die vanuit de Participatiewet zijn geplaatst. Voor een nadere toelichting op deze groep werknemers wordt verwezen naar de antwoorden op vraag 83 en 85 in het schriftelijk verslag over de Tozo dat gelijktijdig naar de Kamer is verzonden.

De leden van de 50PLUS-fractie vragen tot slot hoeveel WW-aanvragen er tot nu toe als gevolg van de coronacrisis bij het UWV zijn ingediend. Zij vragen of het waar is dat er nu al drie tot vijf keer zoveel WW-aanvragen zijn als normaal. Zij vragen of dit aantal conform de verwachtingen is, ook gegeven de nieuwe mogelijkheden om werktijdverkorting aan te vragen via de NOW. Zij vragen of ik er begrip voor heb, dat vooral uitzendkrachten, oproepkrachten en mensen in hun proeftijd nu blijken te worden ontslagen. Zij vragen of er mogelijkheden zijn om dergelijke ontslagen te voorkomen of alsnog terug te draaien, gezien de NOW. Graag ontvangen zij een grondige toelichting.

Er moet op gerekend worden dat het aantal WW-aanvragen stijgt. UWV en CBS publiceren in de loop van de week van 13 april WW-cijfers.

Vragen en opmerkingen van de leden van de SGP-fractie

De leden van de SGP-fractie vragen in hoeverre overwogen is of wordt in samenhang met de voorgestelde financiële noodmaatregel ook artikel 7 van de Noodwet Arbeidsvoorziening toe te passen met het oog op het reguleren van het ontslag van werknemers.

De Noodwet is geschreven voor oorlogssituaties of daarmee vergelijkbare omstandigheden. De maatregelen, waaronder die van art. 7 van de Noodwet, die beperkingen legt aan de mogelijkheid tot het beëindigen van arbeidsverhoudingen, hebben grote maatschappelijke impact. De gewenste uitkomsten kunnen ook met minder zware instrumenten worden bereikt. Al met al acht het kabinet de inzet van art. 7 van de Noodwet op dit moment niet opportuun.

De leden van de SGP-fractie lezen dat de maatregel enkel gericht is op het ondersteunen van werkgevers met een omzetzdaling van 20%. Deze leden constateren dat het criterium van de omzetzdaling in veel gevallen niet toereikend zal zijn om de problemen adequaat te adresseren; er kunnen werkgevers zijn met minder omzetzdaling dan 20%, maar een beduidend slechter resultaat dan werkgevers die wel een omzetzdaling van 20% halen en vice versa. Deze leden vragen in hoeverre in de uitvoering ruimte bestaat om rekening te houden met het daadwerkelijke resultaat van de onderneming. Zij vragen of ik bereid ben om breder te kijken dan alleen naar omzetzdaling, maar bijvoorbeeld ook naar de hoeveelheid opdrachten of projecten die een onderneming misloopt, of naar de omzetzdaling later in de tijd, veroorzaakt door problemen door de coronacrisis.

Er is voor gekozen om te bepalen of werkgevers recht hebben op de NOW aan de hand van het criterium «omzet», omdat een dalende omzet bij een werkgever doorgaans ook zal betekenen dat er minder financiële middelen binnenkomen om de loonkosten te voldoen. Daarnaast is omzetzdaling een criterium dat meetbaar en controleerbaar is. Voor de definitie van omzet wordt aangesloten bij de omzetdefinitie in het jaarrekeningenrecht. Dit betekent dat omzet wordt verantwoord als de activiteiten betrekking hebben op de levering van goederen of diensten voor een specifieke klant waarmee een (verkoop)contract is gesloten,

inclusief onderhanden werk (lopende opdrachten). Een lagere hoeveelheid onderhanden werk in de meetperiode is dus ook zichtbaar in de omzetsdaling. Dat betekent dat met «omzet» aangesloten wordt bij het verband tussen het activiteitsniveau binnen een onderneming en de inzet van personeel.

Met de berekening van omzetsdaling is al rekening gehouden dat het mogelijk is dat er sprake is van een «na-ijleffect», omdat een terugval in de vraag of productie niet altijd onmiddellijk in een terugvallende omzet tot uitdrukking komt. Vanwege dit na-ijleffect biedt de regeling werkgevers al flexibiliteit bij het kiezen van de meetperiode waarover de omzetsdaling zich moet voordoen. Zeker in specifieke sectoren van de economie kan de omzetsdaling later inzetten dan het verlies van economische activiteit. Door deze flexibiliteit te bieden, wordt het voor meer werkgevers mogelijk gemaakt om aan het omzetcriterium voor toegang tot de regeling te voldoen. Werkgevers kunnen kiezen of zij de omzetsdaling berekenen over de meetperiode startend op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020. Het moet daarbij altijd om een aaneensluitende periode van drie maanden gaan.

Dit betekent dat met veel van de situaties al rekening is gehouden in de regeling. Voor verder maatwerk biedt de regeling geen ruimte. De NOW is een noodmaatregel met het karakter van een robuuste en eenvoudig uitvoerbare regeling. Daarom is gekozen voor een (relatief) eenvoudige manier van omzetberekening.

De leden van de SGP-fractie vragen hoe wordt omgegaan met het inzetten van vouchers door ondernemingen. Deze vouchers (of soortgelijke middelen) worden in sommige gevallen ingezet bij annuleringen. Hierdoor zijn de verstrekkers van de vouchers in veel gevallen verzekerd van het behouden van de omzet, zij het later in de tijd. Zij vragen of de waarde van deze vouchers (of soortgelijke middelen) betrokken wordt in de bepaling van de omzetsdaling.

De basis van de regeling is dat voor het omzetcriterium moet worden gekeken naar de omzet en baten zoals deze eerder door de ondernemer zijn gehanteerd. Dit zal in veel gevallen de omzetbepaling in de jaarrekening zijn, die consistent moet zijn met de grondslagen en detailtoepassingen zoals deze door de werkgever zijn gehanteerd in de laatste voor 1 maart 2020 vastgestelde jaarrekening. Kleine ondernemingen die geen jaarrekening maken mogen uitgaan van hun omzet in de zin van de Wet op de Inkomstenbelasting. Of vouchers, waardebonnen en andere soortgelijke middelen als omzet gelden in deze periode, is dus afhankelijk hoe en wanneer een ondernemer dit regulier in zijn administratie verwerkt en de daaraan gekoppelde regelgeving. Veelal wordt de waarde van de voucher pas als omzet geboekt in de periode waarin de onderneming de prestatie heeft geleverd, ongeacht de vraag of dat in die periode heeft geleid tot ontvangst van de geldmiddelen.

De leden van de SGP-fractie vragen om toe te lichten wat de verwachtingen van de werkgever zijn ten aanzien van (de inzet van) personeel indien hij een beroep doet op de regeling, in het licht van andere mogelijkheden die het arbeidsrecht biedt om zich (enigszins) aan te passen aan de omstandigheden. Deze leden constateren dat werkgevers onder meer van werknemers vragen vakantiedagen op te nemen. Zij vragen hoe dit zich verhoudt tot de veronderstelling van de regeling dat werkgevers met behulp van de subsidie juist zoveel mogelijk de reguliere situatie voortzetten zonder dergelijke noodgrepen te benutten.

De NOW is een subsidiemaatregel als tegemoetkoming in de loonkosten. Het doel van de NOW is behoud van werkgelegenheid. Werkgevers

verplichten zich ertoe om gedurende de tijd waarvoor subsidie wordt verstrekt geen verzoek om ontslag wegens bedrijfseconomische redenen bij UWV in te dienen.

Los daarvan staat de vraag in welke mate voor de werknemers nog werkzaamheden te verrichten zijn en hoe de werkgever deze verdeelt over het personeel. De reguliere situatie voortzetten is nu eenmaal lastig als niet of slechts in beperkte mate gewerkt kan worden, maar ook als werknemers bijvoorbeeld thuis verplichtingen hebben zoals het opvangen van hun kinderen. Dat is realiteit waar wij allen mee te maken hebben. Op het opnemen van vakantiedagen is reeds ingegaan in de beantwoording van de vragen van de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de SGP-fractie vragen in hoeverre UWV berekend is op de uitvoering van de nieuwe regelingen, mede in het licht van andere regelingen die van start gaan. Deze leden verwijzen onder meer naar de samenloop met de compensatie in verband met de transitievergoeding.

Regelingen die reeds geïmplementeerd zijn en rond deze periode van start zouden gaan, zoals de compensatieregeling transitievergoeding na ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, kunnen door UWV gelijktijdig met de NOW worden uitgevoerd. Vanaf 1 april jl. kunnen werkgevers voor deze specifieke compensatie een aanvraag indienen. De NOW zelf staat los van bestaande of nog te implementeren processen. Wel is het zo dat de genomen overheidsmaatregelen ter bestrijding van het coronavirus gevolgen kunnen hebben voor bestaande of nog te implementeren processen. Dit wordt in kaart gebracht.

De leden van de SGP-fractie vragen op welke wijze de communicatie verloopt over de rechten van werknemers met flexibele arbeidscontracten. Zij vragen of het bijvoorbeeld klopt dat een beroep op de gemiddelde arbeidsomvang in de voorgaande periode onverminderd van kracht blijft en voor bepaalde groepen uitkomst kan bieden. Zij vragen ook welke mogelijkheden er zijn voor degenen die zich slechts op een beperkte arbeidsomvang kunnen beroepen om werkgevers te stimuleren het loon zoveel mogelijk uit te betalen en gebruik te maken van de regeling.

Inderdaad zou een werknemer in deze periode ook een beroep kunnen doen op een gemiddelde arbeidsomvang, of op de omstandigheid dat de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht niet meer geldig is. Indien een werknemer daar met een succes beroep op kan doen heeft hij recht op loondoorbetaling, net als de andere reguliere werknemers. Daarnaast is de NOW ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen doorbetalingsplicht heeft, zoals werknemers met een oproep- of nulurencontract. Voor werknemers met een flexibele arbeidsomvang geldt dat zij (voor zover zij geen succesvol beroep kunnen doen op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang) alleen recht hebben op loon voor het minimaal aantal uren dat vast is overeengekomen.

De werkgever kan ervoor kiezen om de lonen van werknemers met een flexibele arbeidsomvang onverplicht door te betalen ter hoogte van het gemiddelde loon in januari 2020. In dat geval tellen deze lonen mee bij de vaststelling van de subsidie. Indien de werkgever minder betaalt, daalt de loonsom over de maanden maart-april-mei en wordt de subsidie lager vastgesteld wat kan leiden tot een terugvordering. De werkgever wordt hierdoor gestimuleerd ook deze werknemers door te betalen voor het gemiddelde loon dat zij eerder ontvingen.

De leden van de SGP-fractie constateren dat de omzetzijdeling bepaald wordt als een kwart van de omzet van 2019. Zij vragen of ik van mening ben dat hierdoor ondernemingen die juist in de periode maart tot en mei

een omzetpiek hebben benadeeld worden en dat hierdoor een vertekend beeld ontstaat waardoor bepaalde ondernemingen niet op de juiste manier gecompenseerd worden. Zij vragen welke mogelijkheden er zijn om dit op te lossen en of ik bereid ben om hier maatwerk toe te passen. De leden van de SGP-fractie vragen of het klopt dat firmanten in een vennootschap onder firma niet onder de regeling vallen. Zij vragen welke mogelijkheden ter ondersteuning er zijn voor deze groep. Zij vragen eveneens hoe wordt omgegaan met de positie van start-ups en scale-ups. Dergelijke ondernemingen hebben in veel gevallen nog geen of beperkte omzet behaald. Bij scale-ups is de huidige omzet vaak niet te vergelijken met omzet een jaar eerder, vanwege het groeipad van dergelijke ondernemingen. Zij vragen of ik van mening ben dat ook deze ondernemingen van de regeling gebruik moeten kunnen maken, door bijvoorbeeld niet een daling van de omzet een graadmeter te gebruiken, maar andere eenheden.

De regeling is bedoeld voor een zeer groot aantal ondernemers. Dit grote aantal kent een grote diversiteit in soorten, samenstellingen en sectoren van bedrijven. Deze elementen maken dat er niet altijd ruimte is om volledig rekening te houden met bedrijfsspecifieke kenmerken of gedetailleerde voorwaarden te stellen, bijvoorbeeld met hele specifieke methodes voor bedrijven die groeien, of andere specifieke kenmerken hebben.

De NOW is gericht op een tegemoetkoming in de loonkosten van werknemers in dienst bij de werkgever. De werkgever wordt hiermee geholpen zijn werknemers in dienst te houden en zijn bedrijf zo te continueren. Als de vof werknemers in dienst heeft, kan voor deze werknemers NOW subsidie worden aangevraagd. De subsidie is dus niet gericht op tegemoetkoming van ondernemers, zoals de vennoten in een vof. Voor ondernemers staan andere regelingen open, zoals de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo).

Omdat de regeling is bedoeld voor een zeer groot aantal ondernemers, is gekozen de regeling zo robuust en eenvoudig uitvoerbaar te houden. Desondanks is in de rekenmethode waar mogelijk rekening gehouden met startende bedrijven, zodat ook zij mogelijk gebruik kunnen maken van de regeling. Daarom is rekening gehouden met ondernemingen die nog geen omzet over het hele jaar 2019 hebben gehad. Zij mogen voor de bepaling van het referentie-niveau van de omzet terugkijken over het aantal hele maanden waarin omzet gemaakt is tot en met februari 2020 en deze delen door het aantal hele maanden waarin omzet is gemaakt maal 3. Daarnaast is voor de loonsombepaling geprobeerd zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de actuele loonkosten van een onderneming door het referentie-niveau te kiezen zo dicht mogelijk bij de huidige periode, maar voordat dat de effecten van de Corona-crisis in de werkgelegenheid zichtbaar waren (januari).

Ongeacht het bovenstaande zal het altijd blijven voorkomen dat bepaalde onderneming van mening zijn dat onvoldoende met hun specifieke kenmerken rekening is gehouden, bijvoorbeeld in dit geval van ondernemingen die snel gegroeid zijn. Dit acht ik noodzakelijk om de regeling uitvoerbaar te houden. Het introduceren van alternatieve graadmeters om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming op grond van de NOW zou het robuuste en eenvoudige karakter van de regeling gemakkelijk ondergraven.

Tot slot verwijs ik u naar de brief van 7 april jl. van de Minister en de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat en de Staatsecretaris

van Financiën over de tegemoetkoming ondernemers getroffen sectoren en aanvullende maatregelen financiering bedrijven

De leden van de SGP-fractie vragen op welke wijze handhaving kan plaatsvinden indien werkgevers subsidie ontvangen voor nulurencontracten terwijl zij betrokken vervolgens niet uitbetalen voor een redelijk aantal uren.

Een van de verplichtingen die is verbonden aan de NOW is dat de werkgever zich inspant om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden, dus om de lonen zoveel mogelijk door te betalen. Als niet aan deze verplichting wordt voldaan, en dit leidt tot een daling van de loonsom, zijn de gevolgen daarvan in de regeling opgenomen. Een daling van de loonsom leidt immers tot een lagere subsidie en daarmee mogelijk tot terugvorderingen (zie ook het antwoord op vraag 34). Dit wordt bij de subsidievaststelling door UWV uitgevoerd.