

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 3701

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat festivalorganisator Thuishaven steun van de overheid ontvangt, maar toch niet alle medewerkers doorbetaalt* (ingezonden 14 mei 2020).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 11 augustus 2020). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 2995.

#### Vraag 1

Wat is uw reactie op het bericht dat de festivalorganisator Thuishaven uit Amsterdam overheidssteun ontvangt via de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW), maar desondanks toch niet al zijn medewerkers doorbetaalt?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Het doel van de NOW-regeling is om werkgevers die te maken hebben met een daling in de omzet van ten minste 20%, in staat te stellen om zoveel mogelijk hun werknemers door te betalen. Hierbij wordt van de werkgever verwacht zoveel mogelijk werknemers in dienst te houden, dit kan echter niet altijd. Om te voorkomen dat in deze gevallen een werkgever subsidie ontvangt voor werknemers die reeds niet meer in dienst zijn, wordt de NOW-subsidie bij vaststelling verlaagd.

Indien bij vaststelling van de subsidie blijkt dat een werkgever een lagere loonsom heeft, wordt de subsidie ook evenredig lager vastgesteld. Dit heeft tot gevolg dat een werkgever de NOW-subsidie nooit zal ontvangen voor loonkosten die niet meer worden gemaakt. Voor elke euro aan loonkosten die een werkgever niet meer maakt t.o.v. januari daalt de gehele subsidie met 90 cent.

In de geschetste casus had de werkgever zelf kunnen opteren om zo veel mogelijk werknemers die in januari 2020 in dienst waren ook in de subsidie maanden in dienst te houden. Het feit dat hier niet voor gekozen is zal leiden tot een aanzienlijke subsidieverlaging bij vaststelling.

<sup>1</sup> 3 voor 12 VPRO, 11 mei 2020 «Thuishaven en het doolhof van de NOW-regeling: Hoe oproepkrachten uiteindelijk toch met lege handen staan» (<https://3voor12.vpro.nl/artikelen/overzicht/2020/mei/Thuishaven-en-het-doolhof-van-de-NOW-regeling.html>)

#### Vraag 2

Klopt de bewering van Thuishaven dat ondanks dat de overheidssteun gebaseerd is op de loonlijst van januari 2020, het geld niet ten minste hoeft te gaan naar de werknemers die in die maand op de loonlijst stonden? Kunt u uw antwoord toelichten?

#### Antwoord 2

Dat klopt. De werkgever heeft voor de verplichting gedurende het subsidie-tijdvak (in dit geval maart, april en mei) de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden aan de loonsom zoals die was in de referentiemaand januari. Als de loonsom in de subsidieperiode vervolgens daalt, dan zal dat ertoe leiden dat de uiteindelijke subsidie lager wordt vastgesteld. De verplichting gaat niet zo ver dat de werkgever deze subsidie uitsluitend mag gebruiken ter betaling van de lonen van die werknemers die in januari op de loonlijst stonden. Het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de werkgever nieuwe werknemers heeft aangenomen voor werknemers in januari nog in dienst waren maar dat inmiddels niet meer zijn.

#### Vraag 3

Klopt het dat Thuishaven zelf mag bepalen hoe de overheidssteun die het ontvangt via de NOW, wordt verdeeld over de diverse werknemers? Kan dit bijvoorbeeld betekenen dat al het geld gaat naar het betalen van (kantoor-)personeel in vaste dienst ten koste van flexwerkers?

#### Antwoord 3

De NOW biedt ook een compensatie voor het doorbetalen van de lonen van werknemers met een flexibel contract waarvoor de werkgever geen wettelijke loondoorbetalingsverplichting heeft. De werkgever kan er dus voor kiezen om in die gevallen het loon onverplicht toch door te betalen. Dat neemt niet weg dat de subsidie waar de werkgever aanspraak op kan maken gemaximeerd is op januari 2020 (of indien de loonsom in de periode maart tot en met mei 2020 hoger is dan driemaal de loonsom van januari, is deze gemaximeerd op driemaal maart 2020). De werkgever zal afhankelijk van de hoogte van de subsidie die hij ontvangt, mogelijk alsnog genoodzaakt zijn keuzes te maken en derhalve het loon niet door te betalen als daar geen wettelijke verplichting toe bestaat. De werkgever heeft de verplichting de subsidie te besteden aan loonkosten. Deze wordt echter niet op naam uitgegeven.

#### Vraag 4

Bent u bereid allereerst een moreel appèl te doen op Thuishaven dat het ook flexwerkers doorbetaalt met de overheidssteun die het ontvangt? Bent u vervolgens bereid om de situatie bij Thuishaven onder de loep te nemen om te kijken of alles volgens de regels verloopt?

#### Antwoord 4

Met de invoering van de NOW is een moreel appèl gedaan op werkgevers in het algemeen om daar waar mogelijk het loon van hun flexwerkers door te betalen. Voor iedere werkgever die NOW heeft aangevraagd en ontvangen geldt dat UWV de definitieve hoogte van de subsidie achteraf vaststelt, waarbij wordt beoordeeld of en hoe aan de voorwaarden van de NOW is voldaan.

#### Vraag 5

Mag in het algemeen een bedrijf dat gebruik maakt van de NOW, zelf bepalen hoe het geld wordt verdeeld onder de diverse medewerkers? Zo ja, kunt u uw antwoord toelichten? Zo nee, loopt dit bedrijf dan het risico dit geld terug te moeten betalen?

#### Antwoord 5

Zie het antwoord op vraag 2.

#### Vraag 6

Is het toegestaan dat bedrijven zelf besluiten het geld van de NOW vooral in te zetten voor het doorbetalen van werknemers in vaste dienst ten koste van de werknemers met contracten zonder een vast aantal uren? Kunt u uw antwoord toelichten?

#### Antwoord 6

Zie het antwoord op vraag 2.

#### Vraag 7

Waarom is voor de NOW uitgerekend gekozen voor de maand januari als uitgangspunt voor de aan te vragen overheidssteun? Is het bij het vervolg op deze regeling voor ondernemers ook mogelijk om een meer representatieve maand of periode te kiezen?

#### Antwoord 7

Er is gekozen voor de loonsom van januari 2020, omdat deze bij openstelling van de regeling de meest actuele maand was die kon worden vastgesteld in de polisadministratie. Daarbij was ook van belang 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.

Met de derde wijziging van de regeling is een alternatieve rekenmethode voor de subsidiehoogte opgenomen waardoor bedrijven die te maken hebben met een stijging van de loonsom in de maanden maart tot en met mei, deze mee kunnen nemen in de hoogte van de subsidie bij de vaststelling.

Zie ook het antwoord op vraag 1.

#### Vraag 8

Erkent u dat indien bedrijven daadwerkelijk zelf mogen bepalen aan welke werknemers het geld van de NOW besteed wordt, dat werknemers zonder een vast aantal uren dan altijd de klos zijn? Wat is uw moreel appèl dan nog waard, als de NOW dit gedrag juist uitlokt?

#### Antwoord 8

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. De hoogte van de subsidie wordt vastgesteld op basis van de loonsom in de referentiemaand januari, of via de alternatieve rekenmethode indien de loonsom van maart tot en met mei hoger is dan die van driemaal januari.

Het is inderdaad juist dat werkgevers zelf bepalen aan welke loonsommen ze de subsidie besteden. De werkgever heeft wel de verplichting de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. De NOW is bedoeld om als compensatie voor het totaal van de lonen van de betreffende werkgever, die totale loonsom is niet gekoppeld aan individuele werknemers. Met de invoering van de NOW is een moreel appèl gedaan op werkgevers in het algemeen om daar waar mogelijk het loon van hun flexwerkers door te betalen. Er moet echter wel ruimte blijven voor een werkgever om in geval van bedrijfseconomische omstandigheden als gevolg van deze crisis keuzes te maken over de wijze waarop de onderneming wordt ingericht. Daar valt ook de keuze onder om werknemers waarvoor geen wettelijke loondoorbetalingsverplichting geldt, niet door te betalen. Dat kan in het belang zijn van het voortbestaan van de onderneming en behoud van werkgelegenheid in algemene zin op langere termijn. Zoals eerder aangegeven zal de beslissing van een werkgever om minder flexwerkers in dienst te houden nagenoeg altijd leiden tot een verlaging van het uiteindelijke subsidiebedrag.