

## **Minister Koolmees van Sociale Zaken beantwoordt Kamervragen over de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW).**

Het hoofddoel van de NOW is het behoud van werkgelegenheid. Het UWV staat voor de buitengewone taak om op korte termijn een uitvoerbare regeling open te stellen. Het mag duidelijk zijn dat een tegemoetkomingsregeling met bevoorschotting vooraf en verrekening achteraf uitvoeringstechnisch complex zal zijn, aldus Koolmees.

### **Op korte termijn**

De omstandigheden vragen om maatregelen op zeer korte termijn. Voor de NOW geldt dat SZW en UWV op dit moment met grote inzet werken om op korte termijn tot een werkbare tegemoetkomingsregeling te komen om zo snel mogelijk een loket te kunnen openen bij het UWV dat de al ingediende en nog in te dienen aanvragen in behandeling kan nemen.

### **Snelheid**

De snelheid waarmee bedrijven geld krijgen is één van de belangrijkste elementen die meegenomen worden bij de vormgeving van de nieuwe regeling. UWV zal op basis van de aanvraag een voorschot van de tegemoetkoming (in ieder geval 80% van het bedrag) verstrekken. Achteraf wordt vastgesteld wat het daadwerkelijke verlies in omzet is geweest en wordt definitief aferekend.

### **Uitgaven**

Hoe groot de uitgaven aan de NOW zijn, hangt sterk af van het aantal aanvragen van werkgevers en de omvang van deze aanvragen (op basis van het verwachte omzetverlies). De verwachte uitgaven van € 10 miljard zijn gebaseerd op de inschatting dat een kwart van de werkgevers gebruik maakt van de regeling, en dat zij gemiddeld een omzetverlies verwachten van 45%.

### **Grove inschatting**

Het betreft een grove inschatting die met grote onzekerheid is omgeven. Indien het aantal aanvragen hoger is en/of de omvang van de aanvragen groter, dan 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 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.

### **Uitzendkrachten**

De NOW-regeling is ook van toepassing op de loonkosten voor uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en wordt gecompenseerd voor de loonkosten voor mensen die hij nog in dienst heeft.

Voor uitzendwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Als de uitzendkracht door de opdrachtgever is 'teruggestuurd' en het uitzendbeding is ingeroepen, kan het uitzendbureau de uitzendkracht een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aanbieden.

## **Payrollkrachten**

De NOW-regeling is ook van toepassing op de loonkosten voor payrollkrachten. De payrollwerkgever kan via de NOW een tegemoetkoming aanvragen en wordt gecompenseerd voor de loonkosten voor mensen die hij nog in dienst heeft. Voor payrollwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Ingeleend personeel telt niet mee in de loonsom van het bedrijf waar de werkzaamheden worden verricht.

## **Nulurencontract**

*Op welke manier kunnen werknemers met een nulurencontract die minder dan een half jaar in dienst zijn bij hun huidige werkgever gebruik maken van de NOW?*

De NOW is ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft, zoals werknemer met een nulurencontract. De duur van het dienstverband is hier geen voorwaarde voor, mits de werkgever wel het loon doorbetaalt. Als de werkgever niet het loon doorbetaalt wordt hij niet gecompenseerd via de NOW. Het kabinet doet dan ook een oproep aan bedrijven om deze mensen in dienst te houden en het loon door te betalen voor de uren die ze eerder gewerkt hebben.

## **Platformwerkers**

*Hebben platformwerkers recht op de NOW-regeling?*

Ja, mits zij in dienst zijn bij de werkgever en voldoen aan de overige voorwaarden kan de werkgever een beroep doen op de NOW-regeling.

## **Uit voorzorg dicht**

*Kunnen bedrijven die uit voorzorg dichtgaan omdat als gevolg van de 1,5 meter afstandseis het werk niet veilig kan worden gedaan (bijvoorbeeld in het geval van rijinstructeurs en fysiotherapeuten), in aanmerking komen voor (een van de) regelingen uit het noodpakket?*

Ja, deze werkgevers komen in aanmerking voor de NOW mits zij aan de geldende voorwaarden voldoen.

## **Kappers e.d.**

Maandag 23 maart heeft het kabinet aanvullende maatregelen genomen in de aanpak van het coronavirus. Voor onder andere kappers en schoonheidsspecialisten geldt tot 6 april dat zij hun vak niet meer mogen uitoefenen. Ook zij komen in aanmerking voor de NOW, als ze werkgever zijn en verder aan de voorwaarden voldoen.

## **Kerken en sportclubs**

*Geldt NOW ook voor niet-ondernemingen, zoals kerken en sportclubs, die geen onderneming zijn maar wel werkgever (en die een omzetterugval zien, bijvoorbeeld door minder zaalverhuur en minder entreegelden)?*

Deze vraag kan worden beantwoord als de regeling is uitgewerkt.

## **Niet belastingplichtig**

*Geldt de NOW ook voor mensen die niet in Nederland belastingplichtig zijn? Waarom is niet gekozen voor het aanbrengen van een staffel in de mate van tegemoetkoming?*  
Deze punten worden nader uitgewerkt in de regeling.

## **Voorschot**

Werkgevers krijgen voorafgaand aan de uiteindelijke vaststelling van de subsidie (nadat de omzetgegevens en loonkosten definitief vastgesteld kunnen worden) een voorschot van 80% van dat bedrag uitgekeerd door UWV. Op die manier beschikken werkgevers zo snel mogelijk over de financiële middelen om loonkosten te voldoen.

## **Geen verlenging WW**

Het kabinet zet met de NOW-regeling vol in op het behoud van werkgelegenheid bij de werkgever. In plaats van de WW te verlengen, wordt zo de periode dat iemand in de WW komt voorkomen of wellicht uitgesteld. Generieke verlenging van de WW wordt momenteel niet overwogen.

## **Werktijdverkorting**

De NOW kent andere voorwaarden dan de regeling werktijdverkorting (wtv-regeling). Het kabinet wil graag meer werkgevers financieel tegemoetkomen en wil dit sneller doen dan binnen de ingetrokken wtv-regeling. Werkgevers kunnen onder de NOW een aanvraag indienen voor een substantiële tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor van UWV een voorschot ontvangen. Bij de wtv-regeling werd de werkgever achteraf gecompenseerd.

## **Omzetverlies**

Het aanvraagproces is door loskoppeling van de wtv en WW sterk vereenvoudigd, en er worden geen WW-rechten van werknemers opgesoupeerd. Daarnaast wordt in plaats van werkvermindering omzetverlies als criterium gebruikt. En om werkgevers snel duidelijkheid en zekerheid te bieden, hoeft onder de nieuwe regeling niet te worden aangetoond in welke mate de buitengewone omstandigheden hebben bijgedragen tot het omzetverlies.

## **Wtv ingetrokken**

De uitbraak van het Coronavirus heeft ertoe geleid dat er een ongekend groot beroep is gedaan op de werktijdverkorting-regeling. Deze regeling was niet toegesneden op een dusdanig groot aantal beroepen en is daarom ingetrokken. Het kabinet wil meer werkgevers financieel tegemoet kunnen komen en wil dit vooral sneller doen dan binnen de wtv-regeling mogelijk was. Daarom is gekozen voor een nieuwe tegemoetkomingsregeling.

Op het moment van het intrekken van de regeling werktijdverkorting waren er meer dan 50.000 nog af te handelen aanvragen werktijdverkorting voor meer dan 750.000 werknemers.

Verleende toekenningen voor werktijdverkorting blijven van kracht. Als de werkgever na afloop daarvan verlenging wil, kan hij een aanvraag indienen op basis van de NOW. Aanvragen voor de ingetrokken wtv-regeling waarop nog niet is beslist worden beschouwd als een aanvraag voor de NOW; wel zal aanvullende informatie bij de indiener worden opgevraagd.

## **Houd werknemers in dienst**

*Bent u bereid om als harde voorwaarde voor de NOW te stellen dat flexwerkers, mensen met een tijdelijk contract en uitzendkrachten onder de NOW worden gebracht en dus in dienst blijven en een salaris blijven ontvangen voor het gebruikelijk aantal uren? Past dit binnen de begrootte 10 miljard euro?*

De regeling wordt zodanig ingericht dat deze toereikend is om (uitzend)werkgevers in staat te stellen om ook werknemers waarvoor de werkgever geen loondoorbetalingsplicht heeft, aan te kunnen houden. Het kabinet doet daarbij een dringende oproep aan het adres van de (uitzend)werkgevers om zoveel mogelijk werknemer in dienst te houden voor de uren die zij werkten.

Het kabinet kan verder op dit moment niet vooruitlopen op de voorwaarden van de regeling omdat deze nog in ontwikkeling is.

### **Afrekening ook na 2020**

NOW-subsidies worden toegekend op basis van verwacht omzetverlies en loonsom. Uiteindelijk wordt op basis van realisatiecijfers afgerekend. De verwachting is dat de afrekening niet allemaal afgerond worden in 2020 maar meerjarig door zal lopen. Er zal ook na 2020 nog sprake zijn van subsidie-afrekeningen, terugontvangsten en uitvoeringskosten.

*Wordt 80% van de gehele loonsom of van het te compenseren bedrag aan werkgevers bevoorschot? Gaat het hier om netto loon, bruto loon of bruto loon plus werkgeversbijdrage?*

*De berekening van de subsidie, de definitie van loonsom en de wijze van bevoorschotting wordt uitgewerkt in de regeling. Wat is de geplande termijn voor het verder afrekenen van de overige 20% binnen het NOW?*

Aan de voorwaarden voor de regeling wordt momenteel nog gewerkt.

### **WIA-gerechtigden**

Het kabinet richt zich op dit moment op het inregelen van een vangnet waar dat in het licht van deze ongekende crisis het hardst nodig is. Met de inzet op de NOW wordt ook bevorderd dat WIA-gerechtigden die werken, hun werk kunnen behouden.

Voor WIA-gerechtigden die niet werken, is het vangnet de WIA.

Het is op dit moment niet in te schatten hoeveel mensen als gevolg van de coronacrisis niet meer zullen voldoen aan de inkomenseis in de WIA.

Mochten WIA-gerechtigden toch terugvallen op de VVU dan ligt het inkomensverlies gemiddeld genomen op ongeveer 5.000 euro per jaar.