

Voorstel

NOW-regeling voor sectoren met omzet (- en loonkosten)piek in het voorjaar en oproep- en seizoenskrachten

Problemen

In de sectoren horeca en aanverwante sectoren, recreatie, evenementen, camper en caravanverkoop, schoonmaak, retail, loonwerk, land- en tuinbouw (met name de sierteelt, boomkwekerij, bollen, bolbloemen, voorjaarsgroenten) spelen twee problemen inzake de NOW-regeling.

Twee elkaar versterkende onderdelen van de regeling zorgen ervoor dat dit type bedrijven geen, of vrijwel geen aanspraak op compensatie van de loonkosten kan maken. Dan resteert enkel het ontslag van bijvoorbeeld werknemers op een oproepovereenkomst of het faillissement van de onderneming. Daarmee wordt het doel van de regeling, werkgelegenheid en productiecapaciteit behouden, niet gehaald.

Hieronder leggen wij eerst uit waar de problemen zitten. Aan het slot drie oplossingsrichtingen.

a. Loonsom van januari als basis

Probleem:

- De NOW-regeling biedt werkgevers een compensatie voor loonkosten over de 3 maandsperiode maart tot en met mei 2020, maar niet voor zover die loonsom hoger is dan drie maal de loonsom van januari 2020. Genoemde sectoren met veel seizoensomzet in de maanden maart t/m mei hebben over deze periode een veel hogere SV-loonsom dan in de referentiemaand januari 2020. In deze sectoren loopt de loonsom in de periode maart t/m mei sterk op met vaste en tijdelijke seizoenskrachten. Deze zijn in januari 2020 nog niet in dienst of werken minder uren, maar zijn wel nodig om het werk dat er is uit te voeren en om daarmee nog enigszins omzet te behouden. Werkgevers zijn daarnaast onherroepelijke verplichtingen aangegaan. Die verplichtingen waren gericht op verwachte omzet die nu grotendeels wegvalt. Deze verplichtingen maken geen deel uit van de referentieloonsom.
- De loonsom januari is bijvoorbeeld in de horeca en grote delen van de land- en tuinbouw heel laag. Maart - mei zijn maanden met normaliter een veel hogere omzet, maar kennen nu echter een hele lage of geen omzet. Tegelijkertijd is er wel sprake van hogere loonkosten dan januari, vanwege bijvoorbeeld het verplicht doorbetalen van werknemers op een oproepovereenkomst volgens de WAB op basis van het gemiddeld aantal uren. Die hogere loonkosten zijn dan niet subsidiabel.

Dat is in strijd met de oproep van het Kabinet ook lonen voor oproepovereenkomsten door te betalen. Dat kan niet als je een stille maand met weinig loonsom als enige referentie aanwijst als uniek gegeven voor zowel voorschot als afrekening.

De wet kent oproepovereenkomsten in allerlei vormen. Die leiden niet altijd tot loonbetalingsverplichting in een loontijdvak waarin niet is gewerkt. Maar die verplichting is er wel bij afgesproken (jaar)uren of vanuit het verplichte aanbod voor een vaste arbeidsomvang na 12 maanden.

Kortom: De werkelijke SV-loonsom is vanwege seizoenswerk of bijvoorbeeld doorbetaling van werknemers op een oproepovereenkomst veel hoger in de 3-maands periode van maart tot en met mei ten opzichte van de SV-loonsom van januari 2020.

b. Seizoensomzet in relatie tot gemiddelde kwartaalomzet

In een aaneengesloten 3-maands periode in de maanden maart tot en met juli 2020 moet de omzetsdaling $\geq 20\%$ zijn ten opzicht van de gemiddelde kwartaalomzet van 2019 (jaaromzet/4).

Probleem

Dit is een probleem voor ondernemingen die juist in die maanden een relatief groot deel van hun omzet behalen. Het omzetverlies kan door de gekozen methodiek, waarbij de omzet moet worden afgezet tegen het gemiddelde van 2019, veel lager uitvallen. Verschillende situaties:

- Sommige ondernemers hebben in de periode maart – juli wel werk. De loonkosten kunnen dus relatief hoog zijn. Het gemiddelde omzetverlies is echter relatief laag en dus ook het percentage van de vergoeding van de loonkosten. Het kan daarmee versterkend werken op punt a.
- Ook is het nadelig als personeel met een jaarurennorm elke maand gelijkmatig wordt betaald, terwijl de omzet juist in de maanden maart – juli wordt gehaald. Ook dan krijgen bedrijven de loonkosten maar deels vergoed, omdat het omzetverlies gemitigeerd is door de formule van gemiddelde 2019.

Bij een jaarurennorm wordt een gemiddelde arbeidsduur per jaar overeengekomen. Dit betekent dat de arbeidsduur per week en maand kan variëren, terwijl de werknemer wel iedere maand hetzelfde salaris ontvangt.

Voorbeeld

Seizoensbedrijf X heeft de volgende omzetcijfers 2019 en de verwachte omzet 2020

	2019		Prognose begin 2020		Prognose 2020 vanaf maart		meer/minder omzet 2020	
Januari	€ 521.506	4%	€ 573.600	4%	€ 568.273	5%	€ 46.767,00	
Februari	€ 1.280.521	9%	€ 1.409.500	9%	€ 1.641.379	14%	€ 360.858,00	
Maart	€ 1.804.968	13%	€ 2.042.800	13%	€ 1.602.800	14%	€ -202.168,00	
April	€ 3.801.666	27%	€ 4.547.400	28%	€ 1.012.315	9%	€ -2.789.351,00	
Mei	€ 2.353.288	17%	€ 2.870.600	18%	€ 2.115.840	18%	€ -237.448,00	
Juni	€ 849.798	6%	€ 957.600	6%	€ 957.600	8%	€ 107.802,00	
Juli	€ 517.492	4%	€ 489.500	3%	€ 489.500	4%	€ -27.992,00	
Augustus	€ 852.765	6%	€ 854.600	5%	€ 854.600	7%	€ 1.835,00	
September	€ 986.628	7%	€ 908.000	6%	€ 908.000	8%	€ -78.628,00	
Oktober	€ 477.393	3%	€ 632.400	4%	€ 632.400	6%	€ 155.007,00	
November	€ 463.717	3%	€ 492.200	3%	€ 492.200	4%	€ 28.483,00	
December	€ 260.885	2%	€ 221.800	1%	€ 221.800	2%	€ -39.085,00	
	€ 14.170.627,00	100%	€ 16.000.000	100%	€ 11.496.707	100%	€ 1.829.373,00	

- Seizoensbedrijf wil voor de maanden maart, april en mei een NOW-aanvraag doen.
- Zijn verwachte omzet in deze maanden is € 4.730.955.
- Zijn gemiddelde kwartaalomzet 2019 is $(14.170.627/4) = € 3.542.656$.
- Er is dus geen sprake van 20% omzetverlies ten opzichte van de gemiddelde kwartaalomzet. Dat geldt ook als er gekozen zou worden voor de periode april tot en met juni, of voor mei tot en met juli.
- Ten opzichte van de gelijke 3-maands periode in 2019 is er wel degelijk een substantieel omzetverlies.
- Verwachte omzet maart – mei 2020 (€ 4.730.955) minus gerealiseerde omzet maart – mei 2019 (€ 7.959.922) betekent een omzetverlies van - € 3.228.967 ofwel -40%.

Kortom: De NOW-compensatie in de loonkosten staat in geen verhouding tot het werkelijke verlies in termen van omzet.

Oplossing

1) Keuze voor bedrijven om 3-maands omzet in de periode maart – juli af te zetten tegen dezelfde 3-maands periode 2019

- Mogelijk maken voor bedrijven om de 3-maands omzet 2020 af te zetten tegen of de standaard (gemiddelde kwartaalomzet) of tegen dezelfde 3-maands periode 2019. Dit betekent dat naast de default er een keuzeoptie moet komen.
- Indien de keuzemogelijkheid wordt geïntroduceerd moet de zelf gekozen 3-maands omzetreferentie onderbouwd worden met een accountantsverklaring.

2) Andere referentieloosom dan januari mogelijk maken

- Mogelijk maken om ook een andere meer vergelijkbare maand qua loonkosten als referentie aan te wijzen voor zowel voorschot als afrekening.
- Dat betekent dat in Artikel 10 lid 2 toegevoegd zou moeten worden de optie van gevestigde loonbetalingsverplichtingen en kiezen van een loontijdvak dat past bij die loonbetalingsverplichting gelijk met de loontijdvakken omzetting met als voorwaarde tijdige aangifte.¹

of

3) Compensatie voor de werkelijke 3-maands SV-loosom; ook als deze hoger ligt dan de referentie SV-loosom van januari 2020

- De huidige voorwaarden geven een maximale subsidie op de SV-loosom van januari 2020 en niet, als de SV-loosom in de gekozen 3-maands periode hoger is dan die van driemaal de loosom van januari 2020, op deze hogere loosom. Werkgevers moeten gecompenseerd worden voor de hogere loonkosten omdat medewerkers aangetrokken moeten worden om voor het werk wat er is of vanwege loondoorbetaling van oproepkrachten en andere flexibele krachten.

¹ En verder. Artikel 3: Toevoegen "of waarvoor een loonbetaling plicht geldt over deze periode van terugval".
Artikel 11 lid D: toevoegen "tweede lid"..