

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

## 2950

Vragen van het lid **Stoffer** (SGP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht dat veel bezwaren tegen de vaststelling van de NOW1-steun worden afgewezen* (ingezonden 25 maart 2021).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 28 mei 2021). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 2349.

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het artikel «Veel bezwaren afgewezen, sommige ondernemers moeten alle loonsteun terugbetalen»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Herinnert u zich de beantwoording op eerder gestelde vragen van het lid Stoffer over de terugbetalingen van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW1) en de wijze waarop de hoogte van de definitieve subsidie wordt bepaald?<sup>2</sup>

Antwoord 2

Ja.

Vraag 3

Herinnert u zich het deel van uw antwoord waarin wordt aangegeven dat «het UWV ruime terugbetalingstermijnen hanteert om werkgevers in staat te stellen omzet te genereren waarmee de teveel verstrekte subsidie kan worden terugbetaald.»?

Antwoord 3

Ja.

<sup>1</sup> NOS, 23 maart 2021, «Veel bezwaren afgewezen, sommige ondernemers moeten alle loonsteun terugbetalen» (<https://nos.nl/artikel/2373740-veel-bezwaren-afgewezen-sommige-ondernemers-moeten-alle-loonsteun-terugbetalen.html>)

<sup>2</sup> Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 1794

#### Vraag 4

Kunt u de uitwerking van de ruime terugbetalingstermijnen toelichten? Worden er inderdaad ruimere terugbetalingstermijnen gehanteerd dan bij reguliere terugbetalingstrajecten?

#### Antwoord 4

Allereerst geef ik graag een korte uitleg over de systematiek van de NOW. De NOW is een tegemoetkoming voor de loonkosten van bedrijven, zodat zij zoveel mogelijk personeel in dienst kunnen houden. De regeling wordt op basis van de loonsom van de referentiemaand en het verwachte omzetverlies snel als voorschot van 80% uitgekeerd, zodat bedrijven de lonen kunnen blijven betalen. Inherent aan deze systematiek is dat bij de vaststelling gekeken wordt naar het daadwerkelijke omzetverlies en de loonsom, om te bepalen wat de werkelijke hoogte is van de subsidie. Dit kan ertoe leiden dat de werkgever nog een restant aan subsidie ontvangt van het UWV of dat de werkgever een deel van het voorschot moet terugbetalen. Ook komt het voor dat werkgevers het volledige voorschot terugbetalen, bijvoorbeeld omdat zij meer omzet hebben gedraaid dan verwacht en daarmee niet meer in aanmerking komen voor de NOW. Het uitgangspunt van het terugvorderbeleid is dat UWV zich coulant opstelt met betrekking tot de terugbetalingen en zo veel mogelijk rekening houdt met de financiële mogelijkheden van de werkgever. De terugbetaling van een vordering – waar nooit rente over wordt gerekend – kan zo nodig over een langere periode worden uitgesmeerd. Werkgevers ontvangen in eerste instantie een brief met een standaard terugbetaaltermijn van zes weken. UWV biedt echter de mogelijkheid om de terugbetalingen over een langere periode te verdelen en er wordt op mijn verzoek een coulant terugbetalingsregime gehanteerd. Een werkgever kan in het geval van een terugbetaling telefonisch contact opnemen met UWV om een betalingsregeling van een jaar af te spreken. Als ook deze termijn tot problemen zou leiden bij de werkgever, kan samen met UWV worden bezien op welke termijn wel terugbetaald kan worden tot een maximum van vijf jaar. Werkgevers kunnen inmiddels ook online met UWV afspraken maken over een langere terugbetaaltermijn. Hiermee stelt UWV zich dus coulant op. Deze terugbetalingstermijnen zijn ruimer dan de termijnen die bij reguliere terugbetalingstrajecten worden gehanteerd door UWV. Dit geldt ook voor het niet rekenen van rente in vergelijking met de gebruikelijke systematiek.

#### Vraag 5

Hoeveel procent van de ondernemers waarbij de NOW1-steun definitief is vastgesteld moet een bedrag terugbetalen, doordat de loonsom is gedaald ten opzichte van januari 2020?

#### Antwoord 5

In de Monitoringsbrief van 9 maart 2021 heb ik uw Kamer geïnformeerd over het eerste beeld omtrent de vaststelling van de NOW1. Hierbij heb ik aangegeven dat gezien de grote variëteit in bedrijven en in de subsidiebedragen het niet goed te zeggen is of dit eerste beeld van de definitieve vaststellingen een representatief beeld geeft. Zodra er meer subsidies zijn vastgesteld kan een beter beeld gegeven worden over de terugbetalingen en de nabetalings.

Tot en met 25 februari zijn er van de verzoeken tot vaststelling die zijn ingediend 41.439 verwerkt. Dit heeft geleid tot 13.550 nabetalings voor een bedrag van 63,2 miljoen euro. Bij sommige bedrijven gaat het om grote bedragen, bij andere om kleinere. Daarnaast moet er in 24.031 gevallen NOW-subsidie worden terugbetaald voor een totaalbedrag van 366,2 miljoen euro. Bij ongeveer 80% van de terugvorderingen wordt het terugvorderingsbedrag voor het grootste gedeelte bepaald doordat het omzetverlies lager blijkt dan eerder door de werkgever was ingeschat. Bij ongeveer 20% van de terugvorderingen wordt het terugvorderingsbedrag voor het grootste gedeelte door een loonsomdaling bepaald. De overige 3.858 vaststellingsverzoeken waren op dat moment nog niet verwerkt. Uw Kamer ontvangt binnen enkele weken een nieuwe monitoringsbrief, met daarin nieuwe cijfers.

### Vraag 6

Kunt u meer inzicht verschaffen in de bedragen die ondernemers terug moeten betalen en kunt u dit uitsplitsen naar bedrijven met minder dan 10, 10–25, 25–50, 51–150, 151–250 en meer dan 250 werknemers?

### Antwoord 6

Onderstaand een overzicht van de aantallen nabetaalingen en terugbetalingen en de (gemiddelde) hoogte hiervan, uitgesplitst naar het aantal medewerkers. NOW1 Vaststellingen naar bedrijfsgrootte (12 maart 2021)

Aantal medewerkers	Aantal nabetaalingen	Hoogte nabetaaling	Gemiddelde hoogte nabetaaling	Aantal terugbetalingen	Hoogte terugbetalingen	Gemiddelde hoogte terugbetalingen
<10	11.430	€ 33.524.312	€ 2.933	19.114	€ 99.180.701	€ 5.189
10 tot 25	1.606	€ 14.609.192	€ 9.096	3.603	€ 79.643.002	€ 22.105
25 tot 50	385	€ 6.053.368	€ 15.723	855	€ 53.018.211	€ 62.010
50 tot 150	102	€ 5.716.057	€ 56.040	370	€ 68.059.938	€ 183.946
150 tot 250	16	€ 1.357.547	€ 84.847	49	€ 21.117.853	€ 430.977
250 of meer	11	€ 1.979.989	€ 179.999	40	€ 45.186.431	€ 1.129.661
	<b>13.550</b>	<b>€ 63.240.465</b>	<b>€ 4.667</b>	<b>24.031</b>	<b>€ 366.206.136</b>	<b>€ 15.239</b>

### Vraag 7

Hoeveel ondernemers hebben op dit moment bezwaar gemaakt tegen de definitieve vaststelling van NOW1 en hoeveel van die bezwaren zijn toegewezen?

### Antwoord 7

UWV heeft (stand 14 april) 1.938 bezwaren ontvangen, waarvan 1.359 bezwaren zijn afgehandeld en 579 bezwaren nog lopen. Van deze bezwaren is 24% gegrond verklaard, 51% ongegrond, 4% niet-ontvankelijk en in 21% van de gevallen volgde een intrekking van het bezwaar door de indiener.

### Vraag 8

Bent u bekend met de brief van 22 maart jl. over de «dilemma's in de NOW» waarin wordt bericht dat u het UWV heeft gevraagd om bij de subsidievaststelling in bezwaar nadrukkelijk in ogenschouw te nemen of incidentele beloningen in de referentiemaand mogelijk hebben geleid tot een niet-representatieve loonsom? Wat heeft dit appèl op het UWV concreet uitgewerkt in de praktijk, bijvoorbeeld op het aantal toegekende bezwaren en hoe wordt dit gemonitord?

### Antwoord 8

Als de werkgever kan aantonen door middel van objectief verifieerbare gegevens uit de loonadministratie dat de loonkosten in de referentiemaand niet representatief waren, doordat er sprake was van het uitbetalen van bonussen, overuren, etc. dan kan UWV deze gelden uit de loonsom filteren. UWV kon dit binnen het vaststellingsproces al eerder voor de uitbetaling van vakantiegeld en een dertiende maand. Ondertussen kan UWV dit in bezwaar ook voor incidentele componenten zoals de uitbetaling van vakantiedagen en overuren of gratificaties en bonussen. Door deze componenten in bezwaar zoveel mogelijk uit de loonsom te filteren wordt getracht onterechte vertekeningen in de loonsom van de werkgever met gevolgen voor de hoogte van de NOW-subsidie zoveel mogelijk tegen te gaan. Een bezwaar van de werkgever blijft hiervoor echter wel noodzakelijk, omdat deze specifieke componenten niet in de automatische verwerking kunnen worden ingebouwd. Een dalende loonsom als gevolg van vertrek van een werknemer of bedrijfseconomisch ontslag zal als bezwaargrond doorgaans echter niet tot heroverweging kunnen leiden, omdat het de opzet is van de NOW om de loonsom en daarmee de werkgelegenheid zoveel mogelijk in stand te houden.

#### Vraag 9

Tevens schrijft u in de genoemde brief van 22 maart jl. dat het UWV altijd zorgvuldig kijkt naar ingediende bezwaren om te bepalen of er ruimte is om de werkgever «binnen de geest van de regeling tegemoet te komen», wat houdt dit concreet in en hoe worden ondernemers hiermee tegemoet gekomen?

#### Antwoord 9

Zoals ik in eerdere brieven over de NOW heb aangegeven is er binnen de NOW-regeling maar zeer beperkt ruimte voor maatwerk. Dat komt door de grofmazigheid van de regeling, de snelheid waarmee de regeling tot stand is gekomen in het voorjaar van 2020, de grote aantallen werkgevers die gebruik maken van de regeling en de snelle uitbetaling van de voorschotten die noodzakelijk was om werkgevers snel te kunnen voorzien van steun. Voor het overgrote deel werkt deze grofmazigheid van de regeling goed, maar we hebben afgelopen jaar ook gezien dat er in bepaalde situaties niet de steun wordt gekregen die een werkgever wel mag verwachten. Individueel maatwerk zou de regeling voor UWV onuitvoerbaar maken. In bezwaar vindt echter een heroverweging plaats op basis van de omstandigheden van het geval, zoals bijvoorbeeld bij vraag 8 is toegelicht. Werkgevers ontvangen in eerste instantie dan minder subsidie dan waar de werkgever op had gerekend, maar in bezwaar kan daar op worden teruggekomen door in de geest van de regeling te handelen. In welke situaties dit het geval is, is altijd een individuele beoordeling die op grond van verifieerbare gegevens moet worden gebaseerd. Tegelijkertijd zijn er enkele patronen te zien op basis van de veelvoorkomende bezwaargronden die zijn aangedragen en waar de geest van de regeling een andere uitkomst rechtvaardigt. Op deze manier wordt invulling gegeven aan de toezegging gedaan door de Minister-President aan de mevrouw van den Berg van de CDA-fractie tijdens het debat van 24 maart jl. om te kijken wat er verder mogelijk is om te doen voor bedrijven die te maken hebben met grote terugvorderingen als gevolg van de gekozen referentiemand in de NOW, waarin voor sommige werkgevers sprake is van incidenteel hogere beloningen.

Bij UWV is ondertussen flink opgeschaald in capaciteit bij de afdeling Bezwaar en Beroep om de bezwaren die voortkomen uit de NOW-regeling te kunnen behandelen. Dat neemt nog steeds niet weg dat het systeem onder druk kan komen te staan als de stroom aan bezwaren te groot wordt. In de onderstaande (niet-limitatieve) situaties zal een bezwaar doorgaans gegrond worden verklaard, hoewel hier vooraf geen zekerheid over kan worden gegeven omdat iedere casus uniek is en in een bezwaarfase individueel beoordeeld zal moeten worden.

- a. Schonen loonsom:
  - i. incidentele beloningen in de referentiemaand leiden mogelijk tot een niet-representatieve loonsom;
  - ii. werknemers die voor de referentiemaand uit dienst zijn gegaan maar waar de eindafrekening, als all-in loon, verloond is in de referentiemaand. Dit is overigens geen kwestie van maatwerk, maar van het correct uitvoeren van de regeling;
- b. Samentellen loonheffingenummers: wijzigingen van rechtsvorm zonder dat de bedrijfsvoering is veranderd, zoals wanneer een eenmanszaak overgaat in een BV;
- c. Samentellen loonheffingenummers: fusies en afsplitsingen in een concernrelatie zonder dat er mutaties in het werknemersbestand plaatsvinden;
- d. Overige situaties die aangemerkt kunnen worden als opvolgend werkgeverschap, daaronder kan ook worden begrepen de situatie van inleenkrachten die na de referentiemaand in dienst komen van de inlener.

In de bijlage bij deze antwoorden stuur ik uw Kamer een aantal praktijkvoorbeelden waarbij voor deze voorbeelden inzichtelijk wordt gemaakt wanneer en waarom een bezwaar gegrond kan worden verklaard. Wat dat betreft zal ook handelen in de geest van de regeling in bepaalde situaties leiden tot het ongegrond verklaren van een ingediend bezwaar.

De voorbeelden in de bijlage zien voornamelijk op bezwaren met betrekking tot de loonsom. Ik wil er voor de volledigheid ook nog op wijzen dat, zoals ook aangegeven in antwoord 5, de meeste terugbetalingen binnen de

NOW-regeling tot nu toe voortkomen uit een minder lage omzet dan ten tijde van de voorschotverlening door de werkgever was opgegeven. Oftewel het omzetverlies waar de hoogte van het in eerste instantie uitgekeerde voorschot op was gebaseerd, blijkt achteraf mee te vallen. Hoewel in een situatie van omzetverlies geen sprake kan zijn van goed nieuws, is het feit dat een werkgever ondanks de Coronacrisis toch meer omzet heeft gedraaid dan vooraf was ingeschat bij de aanvraag van de NOW positief te noemen. Daar hoort vervolgens dan wel een lagere NOW-subsidie bij, en dus een terugbetaling op basis van het te hoge voorschot: de werkgever heeft door de hoger dan verwachte omzet minder steun nodig gehad. Bezwaren die worden ingediend op basis van een terugbetaling die volgt uit een hogere omzet dan waarop het voorschot was gebaseerd zullen normaliter dus ook worden afgewezen.