

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
De heer Drs. W. Koolmees  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG  
Nederland

Verstuurd per e-mail: [mwidhiana@minszw.nl](mailto:mwidhiana@minszw.nl); [kheemskerk@minszw.nl](mailto:kheemskerk@minszw.nl)

onderwerp: Voorstel maatwerk NOW-regeling seizoenswerk  
bijlage(n): -  
datum: 6 april 2020

Geachte heer Koolmees,

### **Inleiding**

De Nederlandse Veiligheidsbranche prijst het Kabinet om de snelheid en voortvarendheid waarmee het Nederlands bedrijfsleven tegemoet is gekomen in deze ongekennde crisis. Het geheel aan maatregelen en regelingen biedt ondernemingen hopelijk de mogelijkheid om deze crisis te overleven, werkgelegenheid te behouden en de dienstverlening voort te zetten. In een aantal onderdelen van de particuliere beveiliging lukt dat hoewel de marktomstandigheden over de gehele breedte uitdagend zijn.

Voor een specifiek onderdeel van de particuliere beveiliging, namelijk evenementen en horecabeveiliging, geldt dat ondernemingen al bij de eerste maatregelen die het Kabinet afkondigde, namelijk het verbieden van evenementen waar meer dan 100 personen aanwezig waren, bijna hun volledige omzet zagen wegvallen. Juist terwijl zij aan de vooravond van een druk evenementenseizoen stonden. Ook weten deze bedrijven dat voor hun de maatregelen om de coronacrisis te bezweren in ieder geval tot en met 1 juni van kracht zijn en houdt men er rekening mee dat mogelijk de hele zomer (grootschalige) evenementen niet mogelijk zijn. De NOW-regeling is dan ook voor deze bedrijven broodnodig. Echter voor deze ondernemingen spelen twee problemen inzake deze 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 bedrijven helpen en werkgelegenheid behouden, niet gehaald.

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

### **Loonsom van januari als basis**

In de NOW-regeling is de loonsom van januari als basis voor de regeling genomen. Het probleem is dat de regeling werkgevers een compensatie biedt voor loonkosten over de 3 maandenperiode maart tot en met mei 2020, maar niet voor zover die loonsom hoger is dan drie maal de loonsom van januari 2020. Evenementen,- en horecabeveiligingsbedrijven met veel seizoensomzet in de maanden maart t/m mei hebben over deze periode een veel hogere

Secretariaat:

Stephensonweg 14 - 4207 HB GORINCHEM - Postbus 693 - 4200 AR GORINCHEM - T +31 (0)183 646 670 F +31 (0)183 621 161  
[info@veiligheidsbranche.nl](mailto:info@veiligheidsbranche.nl) - [www.veiligheidsbranche.nl](http://www.veiligheidsbranche.nl) - ABNANL2A NL69 ABNA 0531 1572 53 - NL008851815B01 - KvK 40408011

SV-loonsom dan in de referentiemaand januari 2020. In deze sectoren loopt de loonsom in de periode vanaf maart t/m eind zomer 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.

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.

*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.*

### **Seizoensomzet in relatie tot gemiddelde kwartaalomzet**

De NOW-regeling voorziet er in dat 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).

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. Veel ondernemers in de evenement- en horecabeveiligingssector 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.

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

### **Oplossing**

In navolging van VNO NCW pleiten wij voor de oplossingen/aanvullende maatregelen:

#### **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.<sup>1</sup>

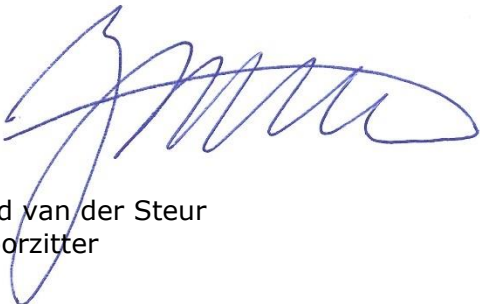
of

**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.

Graag ben ik bereid namens de beveiligingsbranche met u over deze brief in gesprek te gaan.

Met vriendelijke groet,



Ard van der Steur  
Voorzitter

Een gelijklopende brief is verzonden aan:

- VNO-NCW, Hans de Boer
- MKB-Nederland, Jacco Vonhof

---

<sup>1</sup> En verder. Artikel 3: Toevoegen "of waarvoor een loonbetaling plicht geldt over deze periode van terugval".

Artikel 11 lid D: toevoegen "tweede lid"..

Secretariaat:

Stephensonweg 14 - 4207 HB GORINCHEM - Postbus 693 - 4200 AR GORINCHEM - T +31 (0)183 646 670 F +31 (0)183 621 161  
[info@veiligheidsbranche.nl](mailto:info@veiligheidsbranche.nl) - [www.veiligheidsbranche.nl](http://www.veiligheidsbranche.nl) - ABNANL2A NL69 ABNA 0531 1572 53 - NL008851815B01 - KvK 40408011