

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 1A  
2513 AA Den Haag



**Directie  
Arbeidsverhoudingen**  
Afdeling Arbeidsrecht en  
Diversiteit

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
T 070 333 44 44  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

**Onze referentie**  
2020-0000068283

Datum 3 juni 2020  
Betreft Vragen van de leden Van Weyenberg (D66) en Tielen  
(VVD) over de toepassing van de NOW bij  
payrollbedrijven.

**Uw referentie**  
20202Z07662

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van de leden Van Weyenberg  
(D66) en Tielen (VVD) over de toepassing van de NOW bij payrollbedrijven.

de Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees

#### Vraag 1

Klopt het dat voor werknemers die in dienst zijn voor een payroll- of uitzendbedrijf en die normaal werkzaam zijn in bijvoorbeeld de horeca, het payroll- of uitzendbedrijf zelf in aanmerking kan komen voor de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)?

**Directie  
Arbeidsverhoudingen**  
Afdeling Arbeidsrecht en  
Diversiteit

**Datum**  
3 juni 2020

**Onze referentie**  
2020-0000068283

#### Antwoord vraag 1

Dat klopt. De uitzend- of payrollwerkgever kan voor hun eigen werknemers zelf een beroep doen op de NOW, zodat zij deze kunnen doorbetalen. Voor uitzend- en payrollwerkgevers gelden dezelfde voorwaarden als voor reguliere werkgevers. Payroll- en uitzendkrachten tellen niet mee in de loonsom van het bedrijf waar ze de werkzaamheden verrichten. De NOW-subsidie is hierbij afhankelijk van het omzetverlies van de werkgever, dus van het payrollbedrijf zelf en niet van de inlener.

#### Vraag 2

Hoeveel payroll- en uitzendbedrijven hebben tot nu toe NOW aangevraagd? Hoeveel van de werknemers die bij hen in dienst zijn kunnen nu hun normale werkzaamheden uitvoeren?

#### Antwoord vraag 2

Stand per vrijdag 1 mei is dat 1.450 uitzendbedrijven een goedgekeurde aanvraag hebben ingediend. Door de sectorindeling die in de loonaangifte geldt is het niet mogelijk om na te gaan hoeveel payrollbedrijven een NOW-subsidie hebben aangevraagd. Payrollbedrijven maken sinds 1 januari 2020 geen onderdeel meer uit van de sector waarin de uitzendbedrijven zijn ingedeeld (sector 52), maar zijn ingedeeld in sector 45 (Zakelijke dienstverlening III), waar ook andere bedrijven onder vallen, zoals effectenhandelaren en nieuws- en persbureaus.

#### Vraag 3

Hoeveel payroll- en uitzendbedrijven hebben wel mensen in dienst die door de maatregelen om het coronavirus te bestrijden niet meer kunnen werken, maar hebben in totaal minder dan 20% omzetsdaling, waardoor ze niet in aanmerking komen voor de NOW?

#### Antwoord vraag 3

Wanneer een bedrijf minder dan 20% omzetverlies heeft, bestaat in beginsel (zie ook antwoord op vraag 4) geen recht op NOW. Deze bedrijven zullen naar verwachting geen aanvraag doen om een tegemoetkoming op grond van deze regeling. Dat betekent dat ik geen zicht heb op de hoeveelheid payroll- en uitzendbedrijven die minder dan 20% omzetsdaling hebben, maar wel mensen in dienst hebben die niet meer kunnen werken.

#### Vraag 4

Wat betekent de uitbreiding van de concernregeling in de NOW, waarbij werkmaatschappijen met veel omzetverlies toch de NOW kunnen aanvragen als het concern niet genoeg omzetsdaling heeft, voor de payroll- en uitzendbranche?

#### Antwoord vraag 4

Mochten payroll- of uitzendbedrijven zo zijn vormgegeven dat er sprake is van een concern en op concernniveau de drempel van 20% omzetverlies niet wordt gehaald maar op werkmaatschappij wel, dan kunnen zij – mits ze aan de aanvullende voorwaarden hiervoor voldoen – een NOW-subsidie aanvragen voor

die werkmaatschappij(en) waarvoor geldt dat sprake is van 20% of meer omzetverlies.

Vraag 5

Klopt het dat op het moment dat een payrollbedrijf toch geen aanspraak kan maken op de NOW en werknemers niet meer in kan zetten, het bedrijf bedrijfseconomisch ontslag zal moeten aanvragen voor deze werknemers? Is het juist dat deze verantwoordelijkheid niet bij de inlener ligt?

Antwoord vraag 5

Het payrollbedrijf is juridisch werkgever, voor de werknemers die ter beschikking worden gesteld aan een inlener. Wanneer het payrollbedrijf zijn werknemers niet meer kan inzetten zal er sprake zijn omzetverlies. In dat geval kan het payrollbedrijf een NOW uitkering aanvragen als er sprake is van een omzetverlies van meer dan 20%. De payrollwerkgever is juridisch werkgever, niet de inlener. De payrollwerkgever is dan ook degene die, wanneer de werknemers niet meer kunnen worden ingezet bij de inlener, ontslag moeten aanvragen. De beoordeling van een dergelijke ontslagaanvraag vindt vervolgens plaats om grond van de omstandigheden zoals die zich bij de inlener voordoen.

Vraag 6

Wordt dit bedrijfseconomisch ontslag op dit moment verleend als deze werknemers gewoonlijk in een van de sectoren werken die dicht zijn (zoals de horeca)?

Antwoord vraag 6

Een payrollwerkgever kan ontslag aanvragen als verval van arbeidsplaatsen noodzakelijk is als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden. UWV toetst een ontslagaanvraag van de payrollwerkgever, op grond van de bedrijfseconomische omstandigheden zoals die zich bij de inlener voordoen. De payrollwerkgever dient de ontslagaanvraag te onderbouwen met informatie over de bedrijfseconomische omstandigheden bij de inlener (deze informatie dient hij van de inlener te verkrijgen). UWV neemt in deze beoordeling tevens mee of de payrollwerkgever mogelijkheden heeft de werknemers elders (bij een andere inlener) te plaatsen.

Vraag 7

Bent u bekend met de signalen dat een aantal payroll- en uitzendbedrijven facturen blijven sturen naar bijvoorbeeld horecaondernemers, terwijl de betrokken werknemers niet kunnen werken? Wat vindt u daarvan?

Antwoord vraag 7

Ik heb die signalen gezien. Gelet op de overeenkomsten van payroll- en uitzendbedrijven is een dergelijke handelwijze, afhankelijk van de precieze vormgeving en inhoud ervan, mogelijk en soms ook begrijpelijk vanuit de positie van het payrollbedrijf. Dit is afhankelijk van het contract tussen de payrollbedrijven en de inleners. Inleners zijn in dat geval gebonden aan de afspraken die zij met het payrollbedrijf hebben gemaakt. Tegelijkertijd geldt dat de werking van de NOW, die gericht is op behoud van werkgelegenheid, het best tot zijn recht komt wanneer payroll- en uitzendbedrijven een beroep doen op de NOW voor de loonkosten van werknemers die niet ingezet kunnen worden door de inlener indien zij aan de voorwaarden voldoen. Ik roep inleners en uitzend- en payrollbedrijven dan ook op om hierover in gesprek te gaan.

**Directie  
Arbeidsverhoudingen**  
Afdeling Arbeidsrecht en  
Diversiteit

**Datum**  
3 juni 2020

**Onze referentie**  
2020-0000068283

#### Vraag 8

Deelt u de mening dat dit als ongewenst effect heeft dat de ondernemers bij wie de payrollwerknemers gewoonlijk hun werkzaamheden verrichten, nu eerst failliet moeten gaan én dat de werknemers daarna pas in aanmerking kunnen komen voor een uitkering?

**Directie  
Arbeidsverhoudingen**  
Afdeling Arbeidsrecht en  
Diversiteit

**Datum**  
3 juni 2020

**Onze referentie**  
2020-0000068283

#### Antwoord vraag 8

Zoals hierboven uiteengezet is het doel van de NOW zoveel mogelijk behoud van werkgelegenheid realiseren. Daarom acht ik het wenselijk dat – waar nodig voor werkbehoud – een beroep gedaan wordt op de NOW. Wanneer het faillissement van inleners en daarmee werkbehoud voor de payrollwerknemer voorkomen kan worden door een beroep op de NOW door een payrollbedrijf heeft dat uiteraard de voorkeur.

#### Vraag 9

Zijn er afspraken gemaakt tussen u en de brancheorganisaties over contracten en facturen tussen payrollbedrijven en inleners in de sectoren waar niet tot nauwelijks gewerkt wordt, zoals de horeca? Zo ja, wat is de bedoeling van deze afspraken en kunt u deze delen?

#### Antwoord vraag 9

Nee. Dit is afhankelijk van de individuele contracten tussen de payrollbedrijven en hun inleners.

#### Vraag 10

Is het mogelijk om contracten te ontbinden aangezien er sprake is van overmacht en de dienst waarvoor moet worden betaald niet meer wordt geleverd, omdat een aantal sectoren verplicht gesloten is?

#### Antwoord vraag 10

Overeenkomsten moeten worden nagekomen, dat is de kern van ons rechtssysteem in een normale situatie. Een beroep op overmacht wordt niet snel aangenomen. Of er sprake is van overmacht hangt af van het contract dat is opgesteld. Daarin is vastgelegd in welke omstandigheden sprake is van overmacht, en wat de gevolgen zijn als dit aan de orde is. In andere gevallen moet worden gekeken naar de wettelijke mogelijkheden voor een inlener om zich op overmacht te beroepen (geregeld in Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek). Of in dit geval een beroep kan worden gedaan op overmacht is afhankelijk van de individuele situatie van de inlener en de contractuele afspraken.

#### Vraag 11

Klopt het dat als deze payrollbedrijven niet meer zouden factureren, dit als omzetzaling voor de NOW kan worden gezien?

#### Antwoord vraag 11

Dat klopt. Het payrollbedrijf zal dan ook afspraken moeten maken over deze facturen en de onderliggende contractuele verplichtingen op basis waarvan de facturen gestuurd worden. Het slechts niet meer innen van de facturen is op zichzelf niet voldoende. Er wordt voor de omzetzaling in de NOW geen rekening gehouden met een eventuele betalingstermijn van een factuur of met problemen met het innen van deze facturen.

#### Vraag 12

Bent u bereid nader in gesprek te gaan met bedrijven in de payrollbranche om af te stemmen hoe met deze situatie kan worden omgegaan?

**Directie  
Arbeidsverhoudingen**  
Afdeling Arbeidsrecht en  
Diversiteit

#### Antwoord vraag 12

Zoals aangegeven is dit afhankelijk van de individuele contracten tussen de payrollbedrijven en hun inleners. Ik roep inleners en uitzend- en payrollbedrijven dan ook op om hier zelf over in gesprek te gaan. Het is zeer lastig, zo niet onmogelijk om hier een 'one-size-fits all'-benadering af te spreken. Wanneer het gesprek door marktpartijen zelf (inleners en payrollbedrijven) kan de gekozen oplossing het beste aansluiten bij de individuele situatie van het payrollbedrijf en de inlener.

**Datum**  
3 juni 2020

**Onze referentie**  
2020-0000068283