

**AH 2935
2020Z07838**

Antwoord van minister Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens de minister van Financiën (ontvangen 27 mei 2020)

1. Bent u bekend met het bericht 'Verzekeringsreus Aon vraagt personeel om loonoffer van 20% vanwege corona'? 1)

Ja.

2. Wat vindt u ervan dat Aon aan driekwart van het personeel vraagt een loonoffer te brengen van 20%?

3. Klopt het dat Aon op dit moment geen gebruik maakt van de maatregelen uit het noodpakket voor banen en de economie omdat er nog geen sprake is van 20% omzetsdaling?

4. Is uw verwachting dat de situatie op de verzekeringsmarkt zodanig zal verslechteren dat een loonoffer gerechtvaardigd is?

5. Wat kan de reden zijn dat Aon er voor kiest om geen gebruik te maken van het noodpakket, maar meteen een loonoffer te vragen?

Ik vind het niet passend om in te gaan op individuele gevallen. In algemene zin kan ik zeggen dat het kabinet ziet dat de Coronacrisis enorme gevolgen heeft voor de samenleving, waaronder werkgevers en werknemers. Het noodpakket van het kabinet probeert de impact van deze crisis te beperken, onder andere door werknemers aan het werk te houden met de NOW. Het kabinet verwacht van alle bedrijven dat zij, waar mogelijk, ook zelf hun verantwoordelijkheid nemen om samen als maatschappij zo goed mogelijk door deze crisis heen te komen.

6. Klopt het dat Aon op dit moment wel nog dividend uitkeert aan de aandeelhouders?

In de brief van de CEO van AON aan de werknemers van AON wordt vermeld dat AON stopt met het terugkopen van aandelen, maar dividend uit blijft keren.

7. Wat is formeel de rol van een ondernemingsraad of de vakbond bij een dergelijk verzoek voor een loonoffer?

Een werkgever kan zijn werknemers een dergelijk verzoek voor een loonoffer doen, maar werknemers hebben altijd het recht om het verzoek te weigeren. De werkgever kan de maatregel dus niet opleggen. Daarbij speelt ook of sprake is van een cao of arbeidsvoorwaardenregeling.

Is de werkgever gebonden aan een cao, via lidmaatschap of algemeenverbindendverklaring (avv), dan is het niet zomaar mogelijk om afspraken met werknemers te maken die afwijken van de (avv'de) cao-bepalingen. Hiervoor is instemming van de vakbond nodig en in het geval van avv'de bepalingen van een bedrijfstak-cao een ontheffing van verplichtingen door cao-partijen.

Een eventuele arbeidsvoorwaardenregeling die is overeengekomen met de ondernemingsraad (OR) bindt individuele werknemers en werkgevers niet op dezelfde wijze als een collectieve arbeidsovereenkomst. Mochten werkgever en ondernemingsraad de arbeidsvoorwaardenregeling wijzigen, moet de werkgever alsnog met de individuele werknemers afspraken maken en de arbeidsovereenkomsten hierop aanpassen. De OR heeft namelijk geen formele rol bij het bepalen van individuele arbeidsvoorwaarden.

De OR heeft op grond van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) wel adviesrecht ten aanzien van belangrijke besluiten met financieel-economische gevolgen voor de onderneming. Daarnaast heeft de OR op grond van artikel 27 van de WOR instemmingsrecht, als een eerder binnen de onderneming vastgesteld belonings- of functiewaarderingssysteem zou worden gewijzigd of ingetrokken. Of een verzoek tot een loonoffer daadwerkelijk advies- of instemmingsplichtig is zal per geval moeten worden beoordeeld.

8. Vindt u dat er sprake is van volledige vrijwilligheid als bij verschillende interne afdelingen wel bekend zal worden wie wel en wie niet ingaat op het verzoek om een loonoffer te brengen?

9. Wat is uw advies aan de medewerkers van Aon?

Ik vind het niet passen bij mijn positie om in deze situatie op deze wijze te oordelen over individuele bedrijven, dan wel advies te geven aan medewerkers daarbinnen.

10. Wat kan het gevolg van een loonoffer zijn op eventuele aanspraak op een uitkering uit de Werkloosheidswet als de economische situatie zo verslechtert dat mensen toch hun baan verliezen of op een uitkering uit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen als iemand arbeidsongeschikt raakt?

De hoogte van het loon is relevant voor de vaststelling van het sv-loon, dat weer belangrijk is voor de bepaling van de hoogte van de uitkering. Voor het vaststellen van SV-loon wordt doorgaans een referte-periode van een jaar gebruikt, teruggerekend vanaf de eerste dag van werkloosheid of ziekte. Een lager loon heeft dus tot gevolg dat het SV-loon ook lager zal zijn, wat leidt tot een lagere uitkering.

11. Klopt het dat bij een loonoffer een eventuele aanspraak op de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) ook evenredig verlaagd wordt?

Bij een dalende loonsom binnen de subsidieperiode wordt de NOW-subsidie verlaagd met 90% van het bedrag waarmee de loonkosten van de werkgever zijn gedaald, dit geldt ook voor wanneer er sprake is van een loonoffer. De hoogte van de subsidie die bedrijven in het kader van de NOW kunnen ontvangen is afhankelijk van de omzetsdaling in de driemaandsperiode waarvoor subsidie wordt aangevraagd ten opzichte van de gemiddelde omzet over drie maanden in 2019 en van de loonsom van januari. De exacte berekeningswijze is opgenomen in artikel 7 van de NOW. Als sprake zou zijn van een loonoffer van 20%, dan is het de vraag of dat al doorwerkt in de loonsom in de periode waarvoor de subsidie wordt verstrekt, i.c. maart tot en met mei 2020. Is dat het geval dan brengt de systematiek van de NOW met zich mee dat de hoogte van de subsidie lager wordt vastgesteld dan wanneer geen sprake zou zijn van een dergelijk loonoffer.

12. Bent u bereid Aon te wijzen op de mogelijkheden binnen het noodpakket voor banen en de economie voor baanbehoud als de omzet van het bedrijf onder druk zal komen te staan en daarbij er ook op wijzen dat indien het bedrijf in de toekomst noodsteun nodig zal hebben, er waarschijnlijk voorwaarden zullen worden verbonden zoals het niet uitkeren van dividend?

Het kabinet communiceert breed en duidelijk over de maatregelen die in het kader van het noodpakket en de voorwaarden die daaraan verbonden zijn. Het lijkt mij niet nodig, en niet wenselijk, om specifieke bedrijven daarover bijzonder voor te lichten.

1) Het Financieele Dagblad, 29 april 2020 'Verzekeringsreus Aon vraagt personeel om loonoffer van 20%

vanwege

corona' (<https://fd.nl/ondernemen/1343104/verzekeringsreus-aon-vraagt-personeel-om-loonoffervan-20-vanwege-corona>)