



## Maatregelen te treffen in de coronacrisis

Het is altijd goed om voorbereid te zijn op mindere tijden, zoals nu met de gebeurtenissen rondom het coronavirus. Markten gaan op slot, omzetten en leveringen vallen stil. Enerzijds valt arbeidscapaciteit uit door ziekte en anderzijds is er door het stilvallen van het sociale en economische leven een overschot aan arbeidscapaciteit. De coronacrisis is een acute situatie waarop u nu dient te reageren om als onderneming levensvatbaar te blijven.

De uitwerking van de **Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)** vindt u in [hoofdstuk VI](#).

### Inhoud

I.	Inleiding.....	2
II.	Kortetermijnmaatregelen.....	3
III.	Middellangetermijnmaatregelen .....	7
IV.	Maatregelen/aandachtspunten op het gebied van HR .....	9
1.	Pakket noodmaatregelen coronacrisis d.d. 17 maart 2020.....	9
2.	Werkgeversverantwoordelijkheid.....	9
3.	Recht op loon in de volgende situaties? .....	9
4.	Gevolgen van thuiswerken op fiscaal en sociaal zekerheidsgebied .....	11
5.	Coulance bij betalen pensioenpremies .....	13
6.	HR-administratie op orde .....	13
V.	Maatregelen voor ondernemers en ondernemingen (TOZO, TOGS, TVL) .....	14
VI.	Uitwerking Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud.....	16
VII.	Noodzaak tot het nemen van acties nu het nog kan .....	24
	Bijlage 1 Voorwaarden TOZO .....	25
	Bijlage 2 Voorwaarden TOGS (aanvraag kon ingediend worden tot 26 juni 2020) .....	26



## I. Inleiding

Het is altijd goed om voorbereid te zijn op mindere tijden, zoals nu met de ontwikkelingen rondom het coronavirus. Hierbij zijn een aantal pijlers van toepassing.

- Cash is king: mindere tijden vang je het eenvoudigst op met de beschikbare liquiditeit. Een sterke cashpositie opbouwen en behouden is daarom altijd prioriteit één. Wees kritisch op kosten, bezuinig voor het te laat is.
- Een goede informatievoorziening en de blik op de toekomst: laat je niet verrassen, weet wat er speelt en anticipeer tijdig daarop. Hierbij is een deugdelijk gevoerde en actuele administratie van groot belang. Dit betekent dat je bovenop de bal moet blijven zitten om in control te zijn en te blijven. Het gaat dus om het verkrijgen van inzicht. Maar let op: goed forecasten is belangrijker dan focus op een 100%-nauwkeurigheid van de historie.
- Doe de goede dingen en excelleer daarin: zorg voor een robuust bedrijfsmodel. Focus op marge en niet op meer omzet.

Echter, soms ontbreekt de tijd om in rust hierop te focussen door acute situaties. De coronacrisis is zo'n situatie! Uw onderneming moet door deze acute dip heen en vervolgens bouwen aan vet op de botten om een volgende crisis te doorstaan.

Bij een aantal maatregelen die hierna genoemd worden, is het verstandig om vooraf overleg te voeren met een jurist. Wij vragen daarvoor uw aandacht.

### Onderneem actie t.b.v. continuïteit

Er zijn veel maatregelen die u kunt treffen om de acute dip te doorstaan. Helaas bestaan de kortetermijnacties vooral uit financieringsmaatregelen en niet uit compensatiemaatregelen. Kortom, de huidige verliezen zullen in de toekomst terugverdiend moeten worden vanuit een robuust verdienmodel. Daarom zal u juist nu ook aandacht moeten besteden aan de pijlers 1) cash is king, 2) een goede informatievoorziening en de blik op de toekomst, en 3) doe de goede dingen en excelleer daarin.

Belangrijk voor alle maatregelen, zowel die voor de korte als voor de langere termijn, is het opstellen van een prognose. In deze onzekere tijd is dat natuurlijk lastig en de werkelijke gang van zaken zal anders zijn dan je verwacht. Maar het uitwerken van de toekomstverwachtingen helpt om helder te krijgen wat de gevolgen kunnen zijn van "een omzetzak van 25%".

Als er niet één duidelijke verwachting voor de nabije toekomst is, kun je werken met scenario's: wat gebeurt er met inkopen, personeelsbehoefte, overige kosten, cashflow als de omzet daalt met een bepaald percentage? Werk deze verwachting(en) zo goed en zo kwaad mogelijk ook uit in een liquiditeitsprognose.

De ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Beschrijf of documenteer daarom waarom je bepaalde verwachtingen hebt, en leg de datum van de prognose en het daaruit volgende besluit vast. Dan kun je later uitleggen waarom je op dat moment die verwachting had en waarom dat redelijk was.



## II. Kortetermijnmaatregelen

Welke maatregelen kunt u in deze acute situatie op korte termijn treffen? Wij hebben deze maatregelen voor u op een rijtje gezet. Onze opsomming is niet limitatief en elke situatie heeft zijn unieke kenmerken en dus oplossingsrichtingen. Er is dus geen sprake van 'one size fits all'.

We hebben de mogelijke maatregelen ingedeeld naar categorieën. Deze categorieën grijpen vaak op elkaar in en kunnen nauwelijks standalone worden gezien. Neem gerust contact op met [onze recovery adviseurs](#) voor vragen over uw persoonlijke situatie.

### Personeel

- Afbouwen flexibele schil (uitzendkrachten en zzp'ers).
- Maak gebruik van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Zie in hoofdstuk IV voor meer informatie hierover, en de andere noodmaatregelen op personeelsgebied die op 17 maart jl. zijn aangekondigd.

### Beheer van werkkapitaal ("cash is king")

- Door de tragere aanlevering van leveranciers kan de doorlooptijd van orders toenemen. Bewaak de orderportefeuille en de financieringsbehoefte daarom goed. Wees zo nodig kritisch op het aannemen van nieuwe orders, wanneer de financieringsbehoefte te groot wordt.
- Voorkom het stilvallen van kritische processen door het aanleggen van strategische voorraden.
- Verkoop incurante en overtollige voorraden, maar ook overtollige en ongebruikte machines en overige bedrijfsactiva.
- Wees kritisch op het betalingsgedrag van debiteuren, voer de debiteurenbewaking op.
- Bekijk de mogelijkheden om de crediteurentermijnen op te rekken, heronderhandel zo nodig betalingsafspraken met grote toeleveranciers.
- Overleg met toeleveranciers over de mogelijkheid van 'just in time' levering van grondstoffen of consignatievoorraden.

### Financiering

- Mogelijk is toegenomen financieringsbehoefte van het werkkapitaal te financieren door middel van het uitbreiden van de huidige financieringsruimte met behulp van de **borgstellingsregeling van de overheid**. Ga hierover zelf het gesprek aan met de bank, voordat liquiditeitsdruk dreigt te ontstaan. Mogelijk kan liquiditeitsdruk voorkomen worden met de uitbreiding van de faciliteit in combinatie met de [borgstellingsregeling mkb](#) (BMKB) of het uitstellen van aflossingen (zie hierna).
  - De BMKB kan benut worden door bedrijven voor overbruggingskrediet of verhoging van hun rekening-courant krediet, oftewel het bedrag dat zij 'rood mogen staan'. Het budget hiervoor is op 7 april verdubbeld tot € 1,5 miljard.
  - De regeling is toepasbaar op overbruggingskredieten en rekening-courant kredieten met een looptijd tot 2 jaar.
  - Bepaalde bedrijfspgroepen en financieringsdoelen zijn uitgesloten van de borgstellingsregeling, zoals bijvoorbeeld landbouw, visserij, publieke gezondheidszorg, bedrijven in de financiële sector en vastgoed. Deze sectoren hebben hun eigen constellatie van ondersteunende instanties/regelingen.



- Overige voorwaarden voor de BMKB zijn onder andere:
  - voor ondernemingen met maximaal 250 werknemers (fte), jaarmzet tot € 50 miljoen of een balanstotaal tot € 43 miljoen;
  - de borgstelling van de overheid betreft 90% van deze 75%. De overige 10% dient de ondernemer zelf borg te staan;
  - het staatsgegarandeerde deel is opgehoogd tot maximaal € 1,5 miljoen;
  - de (eenmalige) provisie is minimaal 2,0% (was 3,9%) over de hoofdsom van het BMKB-krediet. Naast de provisie betaalt de onderneming reguliere rente- en aflossingskosten van de financiering aan de bank.
- Een andere faciliteit waarop u in samenwerking met uw bank wellicht aanspraak kan maken is de Garantie Ondernemingsfinanciering (GO-regeling). Deze faciliteit is op 7 april verruimd:
  - Het maximale garantiepercentage is verhoogd van 50% naar 80% voor grootbedrijven en tot 90% voor het MKB, met als voorwaarde dat zij worden getroffen door de gevolgen van de coronacrisis.
  - De omvang van de faciliteit is verruimd tot € 10 miljard in totaal.
  - Per onderneming kan minimaal € 1,5 miljoen en maximaal € 150 miljoen aan leningen (€ 50 miljoen per afzonderlijke lening) en/of bankgarantiefaciliteiten onder de GO-regeling.
  - De GO-regeling is bestemd voor (middel)grote bedrijven met substantiële activiteiten in Nederland en met “bevredigende rentabiliteits- en continuïteitsperspectieven”.
  - Overige voorwaarden voor de GO-regeling zijn onder andere:
    - de GO financiering betreft bankleningen, wel of niet achtergesteld, met een maximale looptijd van 8 jaar;
    - de financiering is (behoudens een enkele uitzondering) niet ter vervanging van eerder verstrekt krediet (moet ‘fresh money’ zijn).
- Ondernemingen met een bancaire financiering tot € 2,5mln en die in de kern gezond zijn, krijgen zes maanden uitstel van aflossing op hun lopende leningen, bij de volgende banken: ABN AMRO, ING, Rabobank, de Volksbank en Triodos Bank. Bij Rabobank kunt u online en via uw accountmanager aangeven, als u gebruik wilt maken van het uitstel. ABN AMRO verleent automatisch uitstel en u dient zelf aan te geven, als u geen gebruik wilt maken van het uitstel. **Wij adviseren u het al dan niet gebruik maken van uitstel en de besteding van de daarmee beschikbare liquide middelen te bezien in samenhang met andere maatregelen en tegen de achtergrond van uw (liquiditeits)prognose voor de komende maanden.**
- Ondernemingen met een hogere bancaire verplichting dan € 2,5 miljoen kunnen contact opnemen met hun bank voor maatwerkoplossingen ten aanzien van uitstel van de aflossingsverplichting.
- Ook **financiering van een werkmaatschappij vanuit de holding** kan tot de mogelijkheden behoren. Let op dat de juiste overeenkomsten worden opgesteld en dat zo mogelijk zekerheden worden bedongen (bijvoorbeeld pandrecht op voorraad en vorderingen, eventueel in tweede verband na de bank). Een pandrecht moet geregistreerd worden bij de Belastingdienst.
  - Het lenen van geld aan de werkmaatschappij moet geschieden onder zakelijke voorwaarden. Het is in dit opzicht (onder andere vanuit fiscaal oogpunt) belangrijk aandacht te schenken aan de renteaftrekbeperkingen en onzakelijke lening jurisprudentie.



- De verpanding van bijvoorbeeld een debiteurenvordering vervalt, wanneer een debiteur heeft betaald. Daarom moet de verpanding én registratie van vorderingen periodiek herhaald worden. Zo kunt u waarborgen dat nieuwe vorderingen altijd verpand zijn. In de huidige periode is het raadzaam de verpanding en registratie vaker te doen, bijvoorbeeld wekelijks in plaats van eens per kwartaal.

### Specifieke kredietmogelijkheden voor startups en scale-ups

Het kabinet maakt het ook voor startups, scale-ups en andere innovatieve bedrijven die getroffen worden door de coronacrisis mogelijk om een overbruggingskrediet aan te vragen. Deze bedrijven hebben doorgaans geen bankrelatie. Daarom zullen op verzoek van het kabinet de Regionale Ontwikkelingsmaatschappijen (ROM's) deze kredieten gaan verstrekken. Het kabinet stelt hiervoor in eerste instantie 100 miljoen euro ter beschikking. De verwachting is dat deze regeling in de vierde week van april toegankelijk zal zijn.

### Fiscaal

- Overweeg **bijzonder uitstel belastingbetaling**. Om ervoor te zorgen dat ondernemers liquiditeitsproblemen als gevolg van de coronacrisis het hoofd kunnen bieden, bestaat tot 1 oktober 2020 de mogelijkheid om bijzonder uitstel van betaling aan te vragen voor diverse belastingen (zoals inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, omzetbelasting, loonbelasting en kansspelbelasting) waarvoor een (naheffings)aanslag is opgelegd. Wij kunnen u uiteraard helpen met de aanvraag hiervan.
  - Er wordt onderscheid gemaakt tussen uitstel van betaling voor drie maanden en voor langer dan drie maanden. Voor uitstel van betaling voor langer dan drie maanden geldt dat de ondernemer moet verklaren dat geen bonussen of dividenden worden uitgekeerd en dat geen eigen aandelen worden ingekocht in de periode vanaf het indienen van het uitstelverzoek tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021. Is de belastingschuld waarvoor uitstel van betaling wordt gevraagd op het moment van het verzoek € 20.000 of meer, dan is bovendien een verklaring van een derde-deskundige (accountant, fiscalist etc.) vereist. Het is mogelijk om in eerste instantie bijzonder uitstel van betaling voor drie maanden aan te vragen en deze drie maanden te gebruiken om te beoordelen of langer uitstel nodig is.
  - Zodra het verzoek om uitstel (voor drie maanden) bij de Belastingdienst binnen is, zet de Belastingdienst de invordering stil.
  - Eventuele betaalverzuimboeten in de periode van 12 maart 2020 tot de datum waarop het uitstel van betaling eindigt, komen te vervallen.
  - Om de drempel voor het aanvragen van bijzonder uitstel te verlagen wordt vanaf 23 maart 2020 de invorderingsrente tijdelijk verlaagd van 4% naar 0,01%. Deze verlaging geldt tot 1 oktober 2020.
  - Let op: er moet steeds wel correct aangifte worden gedaan.
  - Wat te doen na afloop van de drie maanden bijzonder uitstel van betaling? Zie [dit nieuwsbericht](#).
- Overweeg het **verlagen van de voorlopige aanslag vpb 2020** (en voorgaande jaren, als recht op een teruggave bestaat). Dit betekent direct een lagere cash out. Voor het wijzigen van de voorlopige aanslag moet een inschatting worden gemaakt van de verwachte winst over 2020. Een voorlopige aanslag kan echter niet zonder onderbouwing op 0 worden gezet!
  - Voor ondernemers wordt de belastingrente verlaagd van 8% respectievelijk 4% naar 0,01%. De verlaging van de belastingrente gaat in op 1 juni 2020 (voor de inkomstenbelasting is dit per 1 juli 2020). Hierdoor is het niet langer noodzakelijk om een VA 2019 aan te vragen ter voorkoming van belastingrente. Deze verlaging geldt tot 1 oktober 2020.



- Verwacht u een btw-teruggave? Dan is het interessant om deze aangifte zo spoedig mogelijk te doen.
- Tijdige **melding betalingsonmacht**: om bestuurdersaansprakelijkheid te voorkomen doen ondernemingen er verstandig aan betalingsonmacht tijdig (uiterlijk binnen twee weken na het verstrijken van de betalingstermijn) schriftelijk te melden. Een melding betalingsonmacht hoeft niet meer afzonderlijk te worden gedaan als om bijzonder uitstel van betaling in verband met de coronacrisis wordt verzocht.
- **Deblokkering G-rekening**: naast de bestaande mogelijkheid voor het deblokken van overschotten, is het ook mogelijk om de G-rekening vrij te geven ter hoogte van het bedrag waarvoor bijzonder uitstel van betaling is verleend.

## Pensioen

In de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) is een vergoeding voor pensioenpremies voorzien als onderdeel van de opslag van 30%. Daarnaast hebben de pensioenkoepels in Nederland aangegeven dat de pensioenfondsen, verzekeraars en premiepensioeninstellingen maximaal coulance zullen hanteren bij eventueel uitstel van betaling van pensioenpremies. Inmiddels hebben verschillende bedrijfstakpensioenfondsen (waaronder: bouw, metaal, schoonmaak, kapperssector, horeca & catering, reisbranche, detailhandel) toestemming gegeven om de pensioenpremies later te betalen. Pensioenuitvoerders leveren op dit moment maatwerk en kijken per geval wat ze kunnen doen. Wettelijke verplichtingen bieden hen momenteel hierin nog beperkingen. In de pensioenwet zijn namelijk uiterste termijnen opgenomen (twee maanden bij maandpremies, een maand bij kwartaalpremies).

Wij hebben begrepen dat overleg gevoerd wordt met het ministerie en De Nederlandse Bank om hierin tijdelijk versoepeling te krijgen. Deze versoepeling zal overigens alleen gelden voor de werkgeversbijdrage en niet voor de werknemersbijdrage. Uitstel is dus altijd maatwerk en moet aangevraagd worden bij het pensioenfonds, verzekeraar of premiepensioeninstelling waar de werkgever is aangesloten.

6

Naast deze regeling voor betalingsuitstel kan het van belang zijn om eventuele betalingsonmacht ook te melden. Hiervoor is een apart formulier beschikbaar. Deze mogelijkheid bestaat alleen bij pensioenfondsen en niet bij verzekeraars of premiepensioeninstellingen. Het niet tijdig melden van betalingsonmacht kan leiden tot bestuurdersaansprakelijkheid.

## Kostenbeheersing

- Begin met bezuinigen nu het nog kan. Wees kritisch op kosten en richt de organisatie zo 'lean' mogelijk in (zie ook outsourcen van bedrijfsonderdelen hieronder).
- Focus op het realiseren van goede marges, niet zozeer op meer omzetten.

## Marktbewegingen

- Informeer klanten en kom afspraken na. We adviseren om te blijven communiceren met uw klanten.
- Hanteer een helder beleid met betrekking tot annuleringen van opdrachten en orders in lijn met de contractuele afspraken en bepalingen. Overleg zo nodig met een jurist hierover.



### III. Middellangetermijnmaatregelen

Voor de middellangetermijnmaatregelen verwijzen we nog een keer naar de eerder genoemde pijlers: 1) cash is king, 2) een goede informatievoorziening en de blik op de toekomst, en 3) doe de goede dingen en excelleer daarin. Pijler één is evident. Zonder cash vaart niemand wel. Het belang van pijler 2 en 3 is dat acties genomen moeten worden vanuit de juiste inzichten, gericht op de juiste activiteiten. Ga verstandig en planmatig te werk! Niet voor niets toont onderzoek aan dat bedrijven failliet gaan door een combinatie van gebrekkig strategisch denken, slechte marketing, slap management, onvoldoende sturing op managementinformatie en inefficiënte kostenstructuren. Neem gerust contact op met [onze recovery adviseurs](#) bij vragen.

#### Personeel

- Wees kritisch op het aflopen van tijdelijke contracten en voorkom onbedoelde verlenging daarvan.
- Outsourcen van niet-bedrijfskritische/strategische bedrijfsonderdelen. Denk hierbij afhankelijk van de branche aan catering, schoonmaak, transport/logistiek/distributie en transactieverwerking.
- Overweeg ontslag van medewerkers op bedrijfseconomische grond, wanneer je geen gebruik maakt van de NOW (zie hoofdstuk IV). Overleg zo nodig ook met een jurist.

#### Beheer werkkapitaal/financiering

- Onderzoek of financiering van debiteuren door middel van factoring mogelijk is.
- Onderzoek het buitengerechtelijk saneren van schulden. Overleg zo nodig ook met een jurist.
- Onderzoek of voorfinanciering van crediteurenposities mogelijk is. Er zijn partijen die specifiek hiervoor financiering aanbieden.
- Objectfinanciering (lease) door middel van sale en leaseback kan mogelijkheden bieden. Denk hierbij aan de verkoop van machines of een pand met een directe cash in. Hiertegenover staan vanzelfsprekend toekomstige lease-/huurtermijnen.
- Keer dividend uit van de werkmaatschappij naar de holding, wanneer dit verantwoord is. Ter beoordeling hiervan moet een uitkeringstoets gedaan worden, waaruit blijkt dat de werkmaatschappij op basis van de huidige verwachtingen haar opeisbare schulden kan blijven voldoen. Overleg zo nodig ook met een jurist.
- Overweeg de sale en leaseback van strategische activa. De holding koopt dan strategische activa om een doorstart in de hand te houden. Let op dat hierbij schuldeisers niet benadeeld worden. Overleg zo nodig ook met een jurist.
- Overweeg gebruik te maken van alternatieve financieringsvormen, zoals bijvoorbeeld crowdfunding, ketenfinanciering, flitskrediet of de MKB-beurs NPEX.

#### Fiscaal

- Het is onder voorwaarden mogelijk om een **fiscale coronareserve in de aangifte VPB 2019** te vormen. Met de fiscale coronareserve kan het verwachte fiscale verlies voor het jaar 2020 dat verband houdt met de coronacrisis (het 'coronagerelateerde verlies') ten laste van de winst van het jaar 2019 worden gebracht. De fiscale coronareserve bedraagt maximaal de fiscale winst over 2019 en mag niet hoger zijn dan het te verwachten coronagerelateerde verlies in 2020. De coronareserve moet in 2020 weer volledig in de winst worden opgenomen.



- Verlaging loon dga: het is onder voorwaarden mogelijk om het **gebruikelijk loon van de dga voor 2020 te verlagen**, evenredig met de omzetsdaling. De omzetsdaling wordt berekend door de omzet (excl. btw) over de eerste vier kalendermaanden van 2020 te vergelijken met de omzet (excl. btw) over de eerste vier kalendermaanden van 2019. Een belangrijke voorwaarde voor deze goedkeuring is dat de rekening-courantschuld of het dividend niet toeneemt als gevolg van het lagere gebruikelijk loon.
- Verbreking fiscale eenheid vpb: binnen de fiscale eenheid vpb zijn alle vennootschappen hoofdelijk aansprakelijk voor de te betalen vennootschapsbelasting. Ook kunnen bij een fiscale eenheid vpb alle belastingteruggaven worden verrekend met openstaande belastingaanslagen.  
Wanneer een of meer van de vennootschappen binnen een fiscale eenheid in zwaar weer verkeren, kan het mogelijk uitkomst bieden **de fiscale eenheid vpb te verbreken** om zo verdere aansprakelijkheid van de 'gezonde' vennootschappen te voorkomen. Let op de gevolgen van een verbreking van de fiscale eenheid.
- Verbreking fiscale eenheid btw: het kan ook interessant zijn de **fiscale eenheid btw te verbreken** teneinde aansprakelijkheid te voorkomen. Let op: het is lastig om een fiscale eenheid btw te verbreken, hiervoor zijn aanpassingen binnen de structuur vereist.
- **Btw-teruggaafregeling oninbare vorderingen**: wanneer de betaling van facturen door debiteuren geheel of gedeeltelijk uitblijft, heeft de ondernemer recht op teruggaaf van de eerder door hem betaalde btw. Het recht op teruggaaf bestaat in ieder geval na één jaar na de opeisbaarheid. Indien de ondernemer eerder kan aantonen dat sprake is van niet-betaling, kan de teruggaaf eerder worden verleend. In de praktijk is dit lastig.
- **Fiscale winstbepaling**: wanneer een onderneming in zwaar weer verkeert, heeft dit ook invloed op de fiscale winstbepaling. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan de afwaardering van vorderingen, afwaardering van bedrijfsmiddelen, het vormen van een voorziening, het verlengen van de termijn voor de herinvesteringsreserve (HIR) en verliesverdamping. Let op: de effecten van het aanpassen van de fiscale winstbepalingen zijn vaak niet direct merkbaar en dienen plaats te vinden binnen de fiscale grenzen.

### Kostenbeheersing

- Zet vaste kosten zoveel mogelijk om in variabele (snel afschaalbare) kosten.

### Kijk kritisch naar de bedrijfsvoering/processen

- Wees kritisch ten aanzien van routinematige werkzaamheden binnen de onderneming. Vaak zitten hier meer besparingsmogelijkheden dan men in eerste instantie zou verwachten.
- Luister naar de organisatie en de mensen op de werkvloer. Zij vormen vaak een bron van kostenbesparingsideeën.
- Overleg met bedrijfsarts over hoe om te gaan met ziekte van personeel.
- Verbeter de efficiency: dit is een ideaal moment om te stoppen met activiteiten die niets opleveren.





## IV. Maatregelen/aandachtspunten op het gebied van HR

### 1. Pakket noodmaatregelen coronacrisis d.d. 17 maart 2020

#### Nieuwe regelingen voor loonbehoud werknemers en zzp'ers

De bestaande Regeling Werktijdverkorting waar werkgevers ten behoeve van hun werknemers een beroep op kunnen doen is per dinsdag 17 maart 2020 ingetrokken en vervangen door de nieuwe Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Zie [hoofdstuk VI](#) voor de [uitwerking van de NOW](#). Voor zzp'ers komt naast het beroep op de Bijzondere bijstand zelfstandigen een aantal aanvullende maatregelen voor (gedeeltelijk) behoud van inkomsten (zie hierna in [hoofdstuk V](#)).

#### Veranderingen in de WW-premiedifferentiatie

De per 1 januari 2020 in werking getreden regelingen naar aanleiding van de **WAB** (Wet Arbeidsmarkt in Balans) worden ook deels aangepast om ongewenste effecten te voorkomen.

Per 1 januari 2020 is de regel dat werkgevers met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie moeten betalen, als een werknemer met een vast contract in een kalenderjaar meer dan 30% meer heeft gewerkt dan de afgesproken contracturen. Met het oog op het overwerk in bepaalde sectoren (bijvoorbeeld zorgsector) wordt deze regeling aangepast.

Verder wordt de deadline van 1 april 2020, waarvoor de door werkgever en werknemer ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst beschikbaar moet zijn om in aanmerking te komen voor de lage WW-premie, verlengd tot 1 juli 2020. Voor **30 juni 2020** moeten dus de schriftelijke en ondertekende arbeidsovereenkomsten beschikbaar zijn om bij vaste contracten gebruik te kunnen maken van de lage WW-premie.

### 2. Werkgeversverantwoordelijkheid

Als werkgever heeft u de verantwoordelijkheid om medewerkers zo veilig mogelijk te laten werken. Hoe pakt u dat nu aan met het coronavirus? Het coronavirus heeft [gevolgen voor de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer](#). Het is van belang dat u uw medewerkers goed informeert en indien nodig maatregelen treft.

#### Voorzorgsmaatregelen voor werkgevers

Er gelden een aantal maatregelen aanbevolen door het RIVM. Actuele informatie over het virus en de genomen maatregelen zijn te vinden op de [website van het RIVM](#). Het is van belang deze met uw medewerkers te communiceren. De maatregelen zijn een antwoord op de vraag: 'Wat kan ik doen om verspreiding van het nieuwe coronavirus te voorkomen?' Houd de website van het RIVM hiervoor in de gaten.

Neem gerust contact op met [onze HR-adviseurs](#) bij vragen over uw persoonlijke situatie.

### 3. Recht op loon in de volgende situaties?

#### Werknemer is ziek -> doorbetaling van loon

De werknemer is arbeidsongeschikt en heeft recht op loondoorbetaling wegens ziekte. Eventuele wachtdagen mogen ingehouden worden. De binnen het bedrijf geldende verzuimregels zijn van toepassing.



### Werknemer is niet ziek, maar moet in quarantaine -> doorbetaling van loon

De hoofdregel is 'geen arbeid, wel loon, tenzij het voor rekening en risico van de werknemer komt'.

- Deze situatie komt in principe niet voor rekening van de werknemer. Het is een maatregel, die door de overheid is opgelegd; de werknemer heeft daarop geen invloed. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon. Mogelijk kan de werknemer wel vanuit huis werken; zeker in het geval dat de werknemer geen klachten heeft.
- Dit is mogelijk anders wanneer de werknemer vanwege zijn vakantiereis naar een besmet gebied in quarantaine moet. Wist de werknemer bijvoorbeeld voordat hij op vakantie ging dat het besmet gebied was en gaf de overheid al het advies om niet naar dat gebied af te reizen? Dan komt dit in principe wel voor rekening van de werknemer.

### Werknemer moet partner/kind verzorgen -> calamiteiten- of zorgverlof

Stel het kind en/of partner van uw werknemer heeft (hebben) klachten vanwege het coronavirus of is (zijn) ziek, maar het is onduidelijk of het om het coronavirus gaat.

- Calamiteitenverlof: als de werknemer weggeroepen wordt om zijn/haar kind op te halen, dan heeft hij recht op calamiteitenverlof. Dit verlof geldt zolang de werknemer nodig heeft om deze calamiteit op te lossen (zoals het kind ophalen en oppas regelen).
- Kortdurend zorgverlof: moet de werknemer voor het kind en/of de partner zorgen, dan kan de werknemer kortdurend verlof aanvragen voor maximaal twee weken per jaar. Op grond van de wet geldt een loondoorbetalingsverplichting van 70% van het loon en volledige opbouw van vakantiedagen.
- Langdurig zorgverlof: moet de werknemer het kind en/of partner langer verzorgen, dan kan de werknemer langdurend zorgverlof aanvragen. Gedurende dit verlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting, maar opbouw van vakantiedagen loopt wel door.

10

In de cao, de arbeidsovereenkomst of andere reglementen kunnen afwijkende regels staan.

**Wat kan/mag een werkgever vragen van zijn werknemers ten aanzien van het opnemen van adv- of vakantiedagen?** Buiten de wettelijke regels van calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof kunnen werkgevers een beroep doen op de welwillendheid van de werknemers voor het opnemen van overuren of verlofuren. Wettelijk gezien hoeven werknemers geen verlof op te nemen en is dit voor rekening van werkgever. Werkgevers kunnen hierop enkel een beroep doen maar niets verplichten.

### Werknemer werkt thuis -> doorbetaling loon

De werknemer verricht arbeid, maar dan vanuit huis. Hij heeft om die reden recht op loon.

### Werknemer kan niet thuiswerken, maar wil ook niet naar het werk komen -> doorbetaling loon afhankelijk van de omstandigheden

De hoofdregel is 'geen arbeid, wel loon, tenzij het voor rekening en risico van de werknemer komt'.

- Wanneer de werknemer niet thuis kan werken, dan is het aan de werkgever om zoveel mogelijk voorzorgsmaatregelen te treffen. Denk aan bijvoorbeeld gespreide werktijden, hygiënemaatregelen, geen gezamenlijke bijeenkomsten.
- Als de werkgever deze maatregelen treft, mag van de werknemer verlangd worden dat hij komt werken. Doet hij dit niet, dan komt dit voor rekening en risico van de werknemer, tenzij de werknemer valide redenen heeft om toch niet te komen werken. Partijen zullen dus een goede belangenafweging moeten maken.



#### Werkgever heeft geen/minder werk -> doorbetaling loon

De hoofdregel geldt opnieuw 'geen arbeid, wel loon, tenzij het voor rekening en risico van de werknemer komt'. Deze behoort tot het ondernemersrisico van de werkgever. De werknemer heeft recht op loon. De werkgever kan gebruik maken van de hiervoor genoemde noodmaatregelen.

#### **4. Gevolgen van thuiswerken op fiscaal en sociaal zekerheidsgebied**

Vanwege de coronacrisis werken veel werknemers niet op kantoor maar vanuit huis. Dit thuiswerken heeft echter ook fiscale, soms nadelige, gevolgen voor bijvoorbeeld de reiskostenvergoeding. Ook voor grenswerkers kan thuiswerken gevolgen hebben. Inmiddels hebben de Belastingdienst en het Ministerie van Financiën in overleg met België en Duitsland hiervoor een aantal coulouce maatregelen getroffen.

#### Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer op declaratiebasis

Als een werknemer zijn of haar reiskosten declareert en de werkgever op basis van deze declaraties reiskosten vergoedt, is bij thuiswerken geen verplichting voor de werkgever tot betaling van de reiskosten woon-werkverkeer.

#### Vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

De verandering in het reispatroon van de werknemer als gevolg van thuiswerken heeft voornamelijk geen gevolgen voor het uitbetalen van de vaste netto reiskostenvergoeding woon-werkverkeer. Deze kan dus, ook al werkt de werknemer volledig thuis, nog steeds onbelast uitbetaald worden. Deze coulouce maatregel van de Belastingdienst geldt vanaf 12 maart 2020.

#### Vaste kostenvergoedingen

Een verandering in de werksituatie van uw werknemers heeft daarnaast geen gevolgen voor de uitbetaling van overige vaste kostenvergoedingen. Ook alle andere vaste vergoedingen kunnen ongewijzigd worden voortgezet. Deze goedkeuring geldt voor zover de werknemer op 12 maart 2020 reeds een onvoorwaardelijk recht had op de betreffende vaste vergoeding(en). Fiscaal mag dus uitgegaan blijven worden van de aangenomen feiten waarop de vergoeding is gebaseerd.

Deze goedkeuring geldt overigens niet voor de vergoeding van extraterritoriale kosten.

#### Internationale aspecten

Voor werknemers die in een ander land, bijvoorbeeld België of Duitsland, wonen kan het thuiswerken ook gevolgen hebben voor hun fiscale en sociale zekerheidspositie.

#### ***Sociale zekerheidspositie van werknemers woonachtig in het buitenland***

Als de werknemer door het thuiswerken meer dan 25% van de werktijd in zijn of haar woonland werkt, raakt op basis van de Europese regelgeving de werknemer sociaal verzekerd in het woonland. De werknemer is niet meer sociaal verzekerd in Nederland.

Zowel Nederland als België als Duitsland hebben inmiddels besloten dat het meer dan normaal thuiswerken als gevolg van de coronacrisis (voornamelijk) niet zal leiden tot een wijziging van de sociale zekerheidspositie van de werknemer. Hiervoor hoeven geen additionele formaliteiten vervuld te worden. Het aanvragen van een A1-verklaring is dus niet persé noodzakelijk. Echter, indien de werknemer ook al voor de coronacrisis regelmatig in zijn woonland werkzaamheden verrichtte en/of de werknemer ook na afloop van de



coronamaatregelen regelmatig in zijn woonland werkzaam zal zijn, dient een A1-verklaring wel aangevraagd te worden.

### ***Werknemers woonachtig in een ander land: mogelijke salary split voor de belastingheffing***

Het deel van het salaris dat ziet op thuiswerkdagen dan wel dagen niet thuis maar elders werkzaam in het woonland zal normaliter op basis van het belastingverdrag belast zijn in het woonland en niet meer in Nederland. Dit kan gevolgen hebben voor het nettosalaris van de werknemer. Dit betekent voor de werkgever dat de salarisadministratie voor deze werknemer aangepast zal moeten worden.

Nederland heeft inmiddels zowel met Duitsland als met België in speciale overeenkomsten vastgelegd dat, in afwijking van de regels van het Nederlands-Duits c.q. Nederlands-Belgisch belastingverdrag, gedurende de coronacrisis de belastingheffing tussen Nederland en Duitsland blijft, zoals die zou zijn geweest in de normale werksituatie. Thuiswerkdagen ten gevolge van de coronamaatregelen worden dus niet in het woonland belast, maar worden belast in het land waar normaliter de werkzaamheden zouden zijn uitgevoerd, de werkstaat (meestal de staat waar de werkgever gevestigd is). Deze fictie kan niet worden toegepast op de normale thuiswerkdagen of dagen gewerkt in een derde land, die er ook zouden zijn geweest zonder coronamaatregelen. Verder is van belang voor het toepassen van deze fictie dat het normale werkland het salaris dat ziet op de corona-thuiswerkdagen daadwerkelijk belast c.q. dat het salaris daarvoor wordt opgenomen in de belastinggrondslag die het werkland gebruikt om de verschuldigde belasting te berekenen. Tot slot dient de grensarbeider die van deze fictie gebruikt wenst te maken een goede onderbouwing te hebben (eventueel met schriftelijke verklaring van de werkgever) van de door de coronamaatregelen veroorzaakte thuiswerkdagen. Uiteraard kan de belastingplichtige, mocht dat wenselijk zijn, zich beroepen op de normale regels van het betreffende belastingverdrag (bijvoorbeeld als er daardoor minder belasting verschuldigd is).

12

Het is mogelijk dat de werknemer thuis moet blijven door de coronamaatregelen zonder dat gewerkt wordt. Indien het salaris gewoon wordt doorbetaald, geldt ook hier kort gezegd dat het normale werkpatroon als voorheen wordt toegepast om te bepalen waar het salaris dat op deze dagen ziet belast wordt. Indien de werknemer thuis moet blijven en recht heeft op een Belgische werkloosheidsuitkering door werktijdverkorting, geldt dat die uitkering belast zal zijn conform het normale werkpatroon van voor de coronacrisis. Ingeval van Duitse uitkeringen (“Kurzarbeitergeld”, “Arbeitslosengeld” of “Insolvenzgeld”) heeft Nederland toegezegd deze niet te zullen belasten.

### ***Periode van internationale afspraken***

De afspraken met België over de thuiswerkdagen gelden in ieder geval van 11 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 en kunnen maandelijks verlengd worden. De afspraken met België over het salaris bij niet werken en de uitkeringen bij niet werken zijn geldig zonder vaste start- of einddatum, omdat het daarbij om de gebruikelijke verdragsinterpretatie gaat. De afspraken met Duitsland over de thuiswerkdagen en de sociale zekerheidsuitkeringen zijn in ieder geval geldig van 11 maart 2020 tot en met 30 april 2020 en worden vanaf 30 april 2020 maandelijks met een maand verlengd tot een van beide landen opzegt. De afspraken met Duitsland over het salaris bij niet werken zijn geldig zonder vaste start- of einddatum, omdat dat het daarbij om de gebruikelijke verdragsinterpretatie gaat.



## 5. Cou lance bij betalen pensioenpremies

Voor ondernemers die door de coronacrisis in acute problemen zijn gekomen, zullen er ook op pensioengebied maatregelen getroffen worden. De Stichting van de Arbeid en de koepels van pensioenuitvoerders, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars hebben dit inmiddels afgesproken.

De maatregelen zullen per sector of werkgever verschillend zijn, maatwerk derhalve, en zullen gebaseerd zijn op de volgende oplossingsrichtingen:

- een betalingsregeling die pensioenuitvoerders treffen met individuele werkgevers die acute geldproblemen hebben;
- een verruiming van de betalingstermijnen waarbinnen werkgevers pensioenpremies moeten afdragen, binnen de wettelijke mogelijkheden;
- een minder strikt invorderingsbeleid door pensioenuitvoerders bij het innen van de pensioenpremies. Bijvoorbeeld door in getroffen sectoren het inschakelen van incassobureaus en/of het opleggen van administratieve boetes uit te stellen.

Omdat op basis van de huidige wet- en regelgeving met betrekking tot de betaaltermijnen en invordering de ruimte voor dit maatwerk nog beperkt is, zal op korte termijn nader overleg plaatsvinden hierover tussen het Verbond van Verzekeraars, de Pensioenfederatie, DNB en het Ministerie van SZW. Het is de bedoeling dat deze maatregelen snel ingaan, ook rekening houdend met de NOW.

Ondernemers die nu al problemen ondervinden met het betalen van de pensioenpremies wordt aangeraden om de website van hun pensioenuitvoerder te raadplegen en zo nodig contact op te nemen met hun pensioenfonds, pensioenverzekeraar, premiepensioeninstelling of hun pensioen- c.q. financieel adviseur.

13

## 6. HR-administratie op orde

Het op orde hebben van de HR-administratie is belangrijk, zeker in deze tijden van crisis. Dit stelt een ondernemer in staat om snel te handelen op basis van de juiste informatie. Bijvoorbeeld voor het aanvragen van een van de noodmaatregelen van de overheid of voor scenario's zoals aanvraag van ontslag op basis van bedrijfseconomische gronden. Vaak ontbreekt het, door de hectiek van de dag, aan tijd en ruimte om met aandacht de HR-administratie op orde te houden. Mogelijk zijn er door de huidige situatie nu wel kansen, en helaas misschien ook noodzaak, om tijd te besteden aan deze administratie. We adviseren om vooraf te bepalen wie deze werkzaamheden kan oppakken gezien vereiste nauwkeurigheid en omgang met persoonsgegevens. Neem altijd de richtlijnen van de AVG in acht.

Om het makkelijker te maken hebben wij een **checklist** opgesteld van welke gegevens in de HR-administratie aanwezig zouden moeten zijn. Deze tool is eenvoudig en praktisch in te zetten. We bieden deze checklist gratis aan. Neem gerust contact op met [onze HR-adviseurs](#).



## V. Maatregelen voor ondernemers en ondernemingen (TOZO, TOGS, TVL)

### Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (TOZO)

Zzp'ers met financiële problemen kunnen een beroep doen op een tijdelijke voorziening gedurende maximaal 3 maanden in de vorm van een **aanvullende uitkering** voor levensonderhoud en/of bedrijfskapitaal, de TOZO.

De **TOZO 1** kan aangevraagd worden tot 31 mei 2020, de TOZO 2 kan aangevraagd worden van 1 juni tot 31 augustus 2020. Wanneer u na gebruik van de TOZO 1 een beroep wilt doen op TOZO 2, dan dient u verlenging aan te vragen in uw woongemeente.

De **TOZO 2** kan alleen worden toegekend over de maanden juni, juli en augustus. Heeft u bijvoorbeeld al een TOZO 1-uitkering over de maanden april, mei en juni? Dan kunt u een TOZO 2-uitkering aanvragen voor juli en augustus. Heeft u een TOZO 1-uitkering over de maanden juni, juli en augustus, dan heeft u geen recht op een TOZO 2-uitkering.

Ook een directeur-groot aandeelhouder van een bv kan in aanmerking komen voor de TOZO, wanneer hij meer dan 51% van de aandelen houdt in de bv waar hij in dienst is.

Het betreft **inkomensondersteuning** voor levensonderhoud gedurende maximaal 3 maanden, eventueel via voorschotten. De hoogte is afhankelijk van het inkomen en de huishoudsamenstelling en zal maximaal circa € 1.500 netto per maand zijn. Er wordt geen vermogenstoets gehanteerd, bij aanvragen vanaf 1 juni wordt wel een partnertoets gehanteerd. De inkomensondersteuning hoeft niet te worden terugbetaald. Er kan aanvullend gevraagd worden om een lening voor bedrijfskapitaal tot maximaal € 10.157. Deze lening kent de mogelijkheid voor uitstel van de aflossingsverplichting en kent een lager rentepercentage dan gebruikelijk is in het huidige Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz).

De TOZO geldt voor zelfstandig ondernemers die in de knel komen door de coronacrisis. Voor hen heeft het kabinet financiële ondersteuning beschikbaar gesteld. Het kabinet doet een moreel appel op ondernemers om zich alleen in die situatie te melden. Zo voorkomen we onbedoeld gebruik van publieke middelen en onnodige druk op de uitvoering.

Om te onderzoeken of u in aanmerking komt voor de TOZO verwijzen wij u naar: <https://krijgiktozo.nl/>. Voor de voorwaarden en details van de TOZO-regeling verwijzen wij naar **bijlage 1**.

### Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren COVID-19 (TOGS)

De Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren COVID-19 (TOGS) is een van de negen noodmaatregelen van het kabinet om ondernemers te ondersteunen tijdens de coronacrisis. De TOGS is voor ondernemers die directe schade ondervinden van diverse kabinetsmaatregelen om het COVID-19 virus in te dammen. Gedupeerde ondernemers ontvangen een eenmalige tegemoetkoming van € 4.000 om hun vaste lasten te kunnen betalen. De TOGS is aan te vragen via [rvo.nl/tegemoetkomingcorona](https://rvo.nl/tegemoetkomingcorona).

De TOGS loopt van 15 maart tot en met 15 juni 2020 en is tot uiterlijk 26 juni 2020 aan te vragen. Voor de voorwaarden en details van de TOGS-regeling verwijzen wij tevens naar **bijlage 2**.



### Tegemoetkoming Vaste Lasten MKB (TVL)

De TVL-regeling is bedoeld voor mkb-bedrijven met maximaal 250 werknemers die meer dan 30% van hun omzet hebben verloren tijdens de coronacrisis. Zij kunnen maximaal **€ 50.000 tegemoetkoming per drie maanden** krijgen om vaste lasten (anders dan loonkosten) te kunnen blijven voldoen.

De voorwaarden voor de TVL-regeling zijn m.m. gelijk aan die van de TOGS-regeling, met de aanvullende **voorwaarde van 30% omzetverlies**.

Bedrijven in sectoren die in aanmerking komen voor de TOGS kunnen straks van de TVL gebruikmaken. Aanvragen kan vanaf medio juni 2020 bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). De exacte datum wordt nog bekendgemaakt. Ook als je al gebruik hebt gemaakt van de TOGS, kun je gebruikmaken van de TVL.

De compensatie van de TVL gaat over de periode 1 juni tot en met 30 september 2020 en komt bovenop de bijdrage van de TOGS.



## VI. Uitwerking Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud

Hieronder treft u de uitwerking aan van de **Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)** zoals die bekend gemaakt is op 31 maart 2020 en op 1 april 2020 gepubliceerd is in de Staatscourant. De regeling is nadien gewijzigd op 3 april 2020 en op 22 april 2020. De NOW 2.0 is op hoofdlijnen uitgelegd op 20 mei 2020 met een wijziging op 29 mei 2020.

### NOW 2.0

Op 25 juni 2020 is de tekst van NOW 2.0 regeling gepubliceerd. De hoofdkenmerken (in aanvulling op de NOW 1.0 regeling, zie hierna) van de NOW 2.0 regeling zijn:

- Referentiemaand loonsom: maart 2020;
- Referentie omzet 2019: jaarmzet 2019 gedeeld door drie;
- Tegemoetkoming loonsom: vier maanden jun/jul/aug/sep;
- Periode omzetzdaling:
  - jun/jul/aug/sep
  - jul/aug/sep/okt
  - aug/sep/okt/nov;
- Aan te vragen vanaf 6 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020.

1. Wanneer een onderneming gebruik heeft gemaakt van NOW 1.0, moet de omzetperiode van NOW 2.0 direct aansluiten op de omzetperiode van NOW 1.0.

2. Beperkte korting (en onder voorwaarden) bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, vanaf 20 ontslagen “per werkgebied voor de WMCO”

De subsidie wordt verminderd met (waarschijnlijk) 100% van de ontslagen loonsom (was 150% in NOW 1.0) bij ontslagaanvragen tot 20 man, ingediend in de periode 1 juni tot en met 30 september 2020. Bij ontslagaanvragen om bedrijfseconomische redenen voor 20 man of meer “per werkgebied WMCO” zal een korting van 5% van de uiteindelijke NOW-subsidie worden opgelegd, tenzij er een akkoord over de ontslagaanvraag is bereikt tussen werkgever en vakbond. Om tijd te creëren voor dit overleg geldt een wachttijd van vier weken vanaf “melding voornemen ontslagaanvragen”, totdat het uiteindelijke verzoek om toestemming voor ontbinding van 20+ arbeidsovereenkomsten kan worden gedaan.

3. Geen dividend- of bonusuitkeringen, geen inkoop van eigen aandelen

Dit verbod geldt in beginsel alleen voor de aanvragende vennootschap/werkgever, niet voor de rest van het concern. Bij bonusuitkeringen gaat het om bonussen aan bestuur en directie, zowel van de aanvragende vennootschap/werkgever als aan de concerndirectie. Het verbod geldt over boekjaar 2020, tot het moment van vaststelling van de jaarrekening 2020 (in 2021) en geldt alleen voor bedrijven waarvoor een accountantsverklaring vereist is (voorschot > € 100.000 of uiteindelijke subsidie > € 125.000).





Wanneer de aanvragende vennootschap haar subsidieaanvraag baseert op alleen de eigen vennootschappelijke omzetzaling, geldt het “dividend etc. verbod” ook voor moedervenootschap van het concern.

4. Inspanningsverklaring om- en bijscholing

Werkgevers die de NOW aanvragen, worden verplicht om hun werknemers te stimuleren om aan bij- en omscholing te gaan doen, zodat werknemers zich kunnen aanpassen aan de nieuwe economische situatie. De scholing zelf is geen onderdeel van de NOW.

5. Opslag wordt 40%

De subsidie-uitkering bevat een opslag op de loonkosten van 40% (was 30% in NOW 1.0). Deze opslag is verhoogd met het oog op “andere vaste lasten” van ondernemingen. Daarmee is NOW 2.0 niet meer uitsluitend gericht op de subsidiëring van loonkosten.

6. Groepsstructuur en jaarrekeninggrondslagen per 1 juni 2020

De NOW 2.0 is een zelfstandige regeling, in beginsel los van versie 1.0. Voor de beoordeling of sprake is van een concern en vervolgens de concernomzet is de situatie per 1 juni relevant (in 1.0 was dit 1 maart). Dat betekent dat NOW 2.0 een andere jaaromzet 2019 (vervolgens te delen door drie) zou kunnen hebben dan versie 1.0. Hetzelfde geldt voor de bestendige gedragslijn die gehanteerd moet worden ten opzichte van de per 1 juni laatst vastgestelde jaarrekening.

7. Afwijkende omzetberekening “2019” in geval van bedrijfsovername en bedrijfsverkoop

Wanneer een bedrijf in 2019 c.q. voor 1 maart 2020 is gegroeid door een overname kan dit tot gevolg hebben dat hierdoor geen “20% omzetzaling ten opzichte van de gemiddelde viermaands omzet 2019” gerealiseerd wordt, terwijl wel sprake kan zijn van forse omzetzaling. Voor bedrijven in deze situatie geldt voortaan de regeling voor de “in 2019 startende onderneming” voor de berekening van de referentieomzet: (omzet vanaf moment overname tot 1 maart 2020) / (aantal maanden) x 4. Deze correctie geldt alleen voor de aanvragende vennootschap/werkgever. Wanneer “het concern” een overname heeft gedaan, leidt dit niet tot een correctie van de concernomzet over 2019.

Omdat alleen overnames/verkoop tot 1 maart 2020 in aanmerking worden genomen, leiden overnames/verkoop in de periode 1 maart 2020 tot 1 juni 2020 niet tot wijziging van de omzetberekening 2019.

Aanvragen voor definitieve subsidievaststelling (die leiden tot uitbetaling van de restant 20% subsidie) voor de NOW 1.0 kunnen ingediend worden vanaf 7 oktober, ook wanneer gebruik gemaakt wordt van NOW 2.0. Voor de NOW 2.0 kan dit vanaf 15 november.

**Veranderingen op 20 mei, NOW 1.0**

De hoofdkenmerken van de NOW 1.0 regeling zijn:

- referentiemaand loonsom: januari 2020;
- periode omzetzaling: mrt/apr/mei of apr/mei/jun of jun/jul/aug;
- aanvraag was in te dienen tot en met 5 juni 2020.



Op 20 mei zijn de volgende wijzigingen aangekondigd voor de NOW 1.0 regeling:

1. Loonsom maart basis voor subsidieberekening in geval van stijgende loonsom

Indien de loonsom van maart tot en met mei hoger is dan de loonsom van driemaal januari, wordt de loonsom van maart tot en met mei als uitgangspunt genomen voor de berekening van de subsidiehoogte bij vaststelling. Bij de subsidievaststelling worden de loonsommen van april en mei vervolgens gemaximeerd op de loonsom van maart. Deze wijziging geldt ook als de loonsom in januari nihil was. Voorheen werden dit soort aanvragen afgewezen.

Met deze wijzigingen wordt o.a. beoogd dat seizoensbedrijven (alsnog) gebruik kunnen maken van de NOW 1.0. Dit heeft ook effect op andere bedrijven met een stijgende loonsom, zoals bedrijven die een overname hebben gedaan. De aanpassing wordt automatisch toegepast bij de subsidievaststelling bij aanvragers voor wie dit voordelig uitpakt. De bepaling van het voorschot (op basis van de loonsom januari) wordt niet aangepast. De wijziging leidt dus pas bij de definitieve subsidievaststelling tot een geldstroom naar de aanvrager.

2. Afwijkende omzetberekening “2019” in geval van bedrijfsovername

Wanneer een bedrijf in 2019 c.q. voor 1 maart 2020 is gegroeid door een overname kan dit tot gevolg hebben dat hierdoor geen “20% omzetzakking ten opzichte van de gemiddelde driemaands omzet 2019” gerealiseerd wordt, terwijl wel sprake kan zijn van forse omzetzakking. Voor bedrijven in deze situatie geldt voortaan de regeling voor de “in 2019 startende onderneming” voor de berekening van de referentieomzet: (omzet vanaf moment overname tot 1 maart 2020 / aantal maanden) x 3.

18

**Als gevolg van aanpassingen 1 en 2 is het mogelijk voordelig om alsnog een aanvraag in te dienen, waar eerder besloten was op basis van de oude tekst dat een aanvraag voor de NOW 1.0 geen zin had.**

3. Loonsom januari wordt geschoond voor “extra periode salarissen”

Het UWV zal bij de vaststelling van de subsidie de extra periode salarissen, zoals een dertiende maand, uit de loonsommen halen. Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers enkel vanwege de betaling van een dertiende maand in januari de NOW-subsidie moeten terugbetalen bij vaststelling. Of het UWV ook corrigeert voor andere incidentele onderdelen van de loonsom januari, zoals de uitbetaling van overuren, moet blijken uit de details van de regeling.

4. Definitieve subsidievaststelling pas na afloop van aanvraagperiode NOW 2.0

Om de workload bij het UWV te beheersen, kunnen verzoeken voor definitieve subsidieaanvragen voor de NOW 1.0 pas ingediend worden vanaf 7 oktober a.s. Ondernemingen met een relatief laag voorschot moeten dus (op zijn minst) tot die tijd op de restant subsidie-uitkering wachten.

5. Accountantsverklaring nodig vanaf € 100.000 voorschot of vanaf € 125.000 subsidie

Deze bedragen gelden per concern, wanneer daarvan sprake is, en anders per rechtspersoon/natuurlijk persoon, niet per loonheffingsnummer. Het UWV gaat een online tool ter beschikking stellen waarmee een inschatting gemaakt kan worden of een accountantsverklaring nodig gaat zijn.



(Groeps)vennootschappen die NOW-subsidie hebben aangevraagd op basis van hun vennootschappelijke omzetzijding moeten altijd een accountantsverklaring toevoegen bij hun verzoek om definitieve subsidievestiging.

Wanneer een accountantsverklaring toegevoegd moet worden, geldt een termijn van 38 weken voor het indienen van de aanvraag (anders 24 weken). Hierdoor kan de controle mogelijk samenlopen met de jaarrekeningcontrole. Bij een voorschot van € 20.000 of subsidie van € 25.000 zal de definitieve subsidieaanvraag voorzien moeten worden van een verklaring van een derde deskundige.

Ongeacht de subsidieomvang moeten ondernemingen rekening houden met mogelijke controle achteraf. Het opstellen van een controleprotocol, in samenwerking met de NBA, is nog onderhanden.

Onder de NOW 1.0 krijgt een onderneming te maken met extra hoge subsidiekorting, wanneer zij een ontslaaanvraag op bedrijfseconomische gronden indient in de periode 18 maart t/m 31 mei 2020. Dit soort ontslaaanvragen leiden vanaf 1 juni niet tot subsidiekorting (ook geen extra hoge), ook niet wanneer binnen de NOW 1.0 gekozen is voor de omzetperiode mei/juni/juli.

### **Maak de juiste afweging of de NOW-regeling passend is voor uw situatie**

Om een aantal redenen adviseren wij u om een goede afweging te maken of deze regeling voor u de beste oplossing is. Zo dient voor de beoordeling van de omzetzijding uitgegaan te worden van de concernomzet. Daarnaast kan de ontwikkeling van de loonkosten ten opzichte van de loonkosten in de referentiemaand een groot effect hebben op de uiteindelijke subsidietoekenning.

Door gebruik te maken van deze regeling committeert de aanvrager zich daarnaast geen ontslagen op bedrijfseconomische gronden door te voeren. In een situatie waarin een bedrijfsonderdeel volledig stilvalt en andere bedrijfsonderdelen blijven draaien, kan het omzetverval voor het concern slechts beperkt zijn. Dit kan betekenen dat ontslag van personeel op bedrijfseconomische gronden van de stilvallende vennootschap een betere oplossing kan zijn. In sommige gevallen zal het aanvragen van een surseance van betaling of een faillissement onvermijdelijk zijn.

19

### **Keuze viermaands periode (NOW 2.0)**

Van belang is om de juiste periode van vier aaneengesloten kalendermaanden te kiezen bij het aanvragen van de NOW-subsidie. De in de aanvraag gemaakte keuze kan niet meer veranderd worden. Reken de omzetzijding over de vier aaneengesloten maanden door in verschillende scenario's. De aanvangsdatum kan alleen op de eerste van de kalendermaand liggen. Wij hebben een rekenmodule om u te assisteren bij het doorrekenen van diverse scenario's.

### **Liquiditeitspositie van uw onderneming**

Getroffen ondernemingen moeten er rekening mee houden dat ze een of twee loonrondes zelf moeten voorschieten of op andere wijze moeten financieren, voordat uitkering van de NOW-subsidie op gang komt. Blijf dus in deze periode kritisch op uw liquiditeitspositie en oriënteer tijdig op andere maatregelen. Wees daarnaast kritisch op uw liquiditeitspositie na afloop van de NOW-regeling. Als gevolg van de structuur van de regeling kan een onderneming relatief snel met terugbetalingsverplichtingen geconfronteerd worden.

### **Informatieverplichting bij de NOW aanvraag**

Eén van die voorwaarden van de NOW-regeling is dat de ondernemingsraad (OR), personeelsvertegenwoordiging (PVT) of, bij het ontbreken daarvan, de werknemers geïnformeerd worden



over de subsidieverlening. Het niet in acht nemen van deze verplichting kan tot gevolg hebben dat het voorschot dat op grond van de regeling is verstrekt geheel of gedeeltelijk moet worden terugbetaald. Wij adviseren de OR, de PVT of de werknemers voor de aanvraag van de NOW-regeling te informeren.

- Voor de aanvraag: (verwachte) omzetverlies en (verwachte) periode waarover de regeling wordt aangevraagd.
- Na de toekenning: de toekenning van het voorshot en de definitieve vaststelling hiervan.

Is de aanvraag voor de NOW-regeling al gedaan en is nog niet voldaan aan de informatieverplichting? Dan is het zaak zo snel mogelijk alsnog aan deze verplichting te voldoen ter voorkoming of beperking van eventuele gevolgen achteraf.

Let wel op: in cao's kunnen extra rechten en bevoegdheden aan een OR zijn toegekend. Ook kunnen de OR en de ondernemer samen extra bevoegdheden aan de OR hebben toegekend. Dergelijke afspraken dienen in acht te worden genomen.

Bij onduidelijkheden of vragen adviseren wij om contact op te nemen met onze HR adviseurs. Zij verwijzen u, indien nodig, door naar een arbeidsrechtadvocaat.

#### **Uitzondering op toepassing concernomzet (definitieve keuze te maken bij aanvraag definitieve subsidievaststelling)**

Wanneer een groepsvennootschap zelfstandig geconfronteerd wordt met een omzetsdaling van 20% of meer en het concern niet, dan kan deze groepsvennootschap gebruik maken van de NOW-regeling op basis van haar eigen vennootschappelijke omzet. De keuze voor toepassing van de verruiming moet gemaakt worden bij het (latere) verzoek voor definitieve vaststelling van de subsidie. Bij de aanvraag hoeft dus niet aangegeven te worden dat een vennootschap voornemens is om de verruiming toe te passen. Mocht op dat latere moment (van verzoek voor definitieve vaststelling) blijken dat de concernomzet toch meer dan 20% is gedaald, dan kan geen gebruik gemaakt worden van de verruiming. De vennootschap is dan verplicht de concernomzetsdaling in aanmerking te nemen. Dit kan resulteren in een grote terugbetalingsverplichting.

20

Daarnaast gelden de volgende voorwaarden:

- concerns, waarvan de werkmaatschappij een beroep doet op de regeling, moeten verklaren over 2020 geen dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen terug te kopen tot aan en inclusief de datum van de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening over 2020 wordt vastgesteld. Het verbod om bonussen uit te keren geldt op 'directieniveau', zowel van de vennootschap als van het concern. Het verbod op dividenduitkeringen geldt niet wanneer het concern hiertoe wettelijk verplicht is, bijvoorbeeld als gevolg van afspraken met de Belastingdienst;
- voorwaarde voor de regeling wordt dat een werkmaatschappij (de werkgever) met 20 of meer werknemers met de belanghebbende verenigingen van werknemers, en bij gebrek daaraan een andere vertegenwoordiging van werknemers, een akkoord heeft over werkbehoud bij de werkmaatschappij. Bij werkmaatschappijen met minder dan 20 werknemers volstaat akkoord van een vertegenwoordiging van werknemers. Let op: dit akkoord moet schriftelijk vastgelegd zijn voordat een aanvraag ingediend wordt;
- een tussenholding met onderliggende groepsvennootschappen mag voor de verruiming behandeld worden als één rechtspersoon voor de beoordeling van de 'eigen omzetsdaling'. Deze ene rechtspersoon zal dan waarschijnlijk meerdere loonheffingnummers hebben en dus meerdere aanvragen moeten indienen;



- concerns met personeel-bv's moeten altijd uitgaan van omzetsdaling op concernniveau, vanuit de gedachte dat op dat niveau de omzet(daling) en de inzet van het personeel samenkomen;
- de andere werkmaatschappijen mogen geen opdrachten of projecten uitvoeren die ten koste gaan van de subsidie vragende entiteit, die dit normaal gesproken zou uitvoeren en die voor die andere entiteit afwijkend zijn. Er mag in of over de meetperiode niet op een laat of later moment opdrachten worden omgeboekt van de subsidie vragende entiteit naar een andere entiteit binnen de werkmaatschappij;
- als werknemers van de werkmaatschappij in het subsidie-tijdvak activiteiten ondernemen bij een andere entiteit, dan dient bij de vaststelling van de subsidie de omzetsdaling van de werkmaatschappij te worden verlaagd met de daaruit voortvloeiende (theoretische) omzet. De omzetcorrectie wordt berekend op basis van de verhouding 'loonkosten / omzet' in 2019;
- het transferpricing systeem zoals gehanteerd in de jaarrekening 2019 of de laatst vastgestelde jaarrekening is leidend voor de meetperiode 2020 en mag niet worden aangepast;
- mutaties voorraden gereed product worden aan de omzet toegerekend. Deze afwijkende omzetsbepaling geldt dus alleen voor "de groepsvennootschap met >20% omzetsdaling binnen een groep met <20% omzetsdaling". De gedachte hierachter is het risico van schuiven met voorraden tussen een productie-BV en een verkoop-BV binnen hetzelfde concern.

Naleving van bovenstaande voorwaarden zal specifiek door accountants gecontroleerd moeten worden bij de eindafrekening van de NOW-subsidie. Door het Ministerie wordt gewerkt aan een controleprotocol.

## Aanvragen

Aanvragen en uitbetalingen van de NOW-subsidie zullen als volgt verlopen:

21

- Aanvragen verlopen via een online invulformulier.
- Het loket voor NOW 2.0 opent op 6 juli 2020, de aanvraagperiode loopt tot 31 augustus 2020.
- Per loonheffingnummer moet een aanvraag worden ingediend (zie ook hieronder bij "concern"). Per loonheffingnummer kan slechts één aanvraag worden ingediend. Een tweede aanvraag wordt door het UWV niet in behandeling genomen.
- Werkgevers geven bij de aanvraag de verwachte omzetsdaling in procenten (afgerond naar boven) op.
- De aanvraag dient in ieder geval de volgende informatie te bevatten:
  - procentuele verwachte omzetsdaling;
  - de aaneengesloten driemaands periode (NOW 1.0) of viermaands periode (NOW 2.0) waarover de verwachte omzetsdaling is berekend;
  - het Nederlandse rekeningnummer waarop betalingen van de Belastingdienst inzake de loonheffingen worden ontvangen;
  - het dossiernummer voor de aanvraag werktijdverkorting, indien deze eerder is ingediend.

## Voorschot

- Het UWV keert een voorschot van 80% uit in drie respectievelijk vier termijnen. Het eerste deel van het voorschot wordt naar verwachting uitgekeerd binnen twee tot vier weken na de aanvraag.

## Samenloop met aanvraag werktijdverkorting

- Indien eerder een aanvraag tot werktijdverkorting is ingediend, wordt deze geacht een aanvraag voor de NOW te zijn. Het UWV informeert de werkgever hierover. Wel dient de werkgever hiervoor binnen vier weken additionele informatie te verstrekken. Ingeval van samenloop van werktijdverkorting en



NOW-subsidie zal de betaling van WW-gelden op basis van de werktijdverkorting in mindering gebracht worden op de loonsom over de maanden maart tot en met mei 2020.

### Definitieve vaststelling

- Binnen 24 weken na afloop van de periode waarover de NOW is toegekend, dient de werkgever definitieve vaststelling van de subsidie aan te vragen. Wanneer een accountantsverklaring vereist wordt, bedraagt deze termijn 38 weken.
- Een accountantsverklaring is vereist vanaf € 100.000 voorschot of vanaf € 125.000 subsidie. Deze bedragen zijn per concern, wanneer daarvan sprake is, en anders per rechtspersoon / natuurlijk persoon, niet per loonheffingnummer. Bij een voorschot van € 20.000 of subsidie van € 25.000 zal de definitieve subsidieaanvraag voorzien moeten worden van een verklaring van een derde deskundige.
- Het UWV zal binnen 52 weken na het indienen van de aanvraag tot definitieve vaststelling een eindafrekening opstellen. Gestreefd wordt om dit binnen 22 weken na de datum van indiening voor het merendeel van de aanvragen te doen. Het UWV wil met deze langere termijn van 52 weken zeker stellen dat ze voldoende controle kan uitoefenen op de ingediende aanvragen en onderliggende stukken. De definitieve vaststelling kan hoger of lager uitvallen dan bij de eerste opgave werd verwacht. Dat kan zijn door een ander percentage van de omzetsdaling dan wel door een andere loonsom. Indien de loonsom over de periode maart-april-mei 2020 hoger is dan de loonsom over januari 2020, vindt er geen correctie van het voorschot plaats. Een lagere loonsom over de periode maart-april-mei 2020 resulteert echter in een (meer dan evenredige) verlaging van de NOW-subsidie.

### Omzetverlies bepalen

Hoe hoger het omzetverlies, hoe hoger de tegemoetkoming in de loonsom voor de werkgever. Voor de berekening van het omzetverlies geldt het volgende:

- De **referentieperiode** is 2019. De totale omzet uit 2019 wordt door vier gedeeld (NOW 1.0) of door drie (NOW 2.0).
- Het omzetverlies in de te kiezen driemaands periode (NOW 1.0) of viermaands periode (NOW 2.0) in 2020 wordt berekend in (afgeronde) **procenten**.
- Het moet wel steeds gaan om een periode van **drie (NOW 1.0) dan wel vier (NOW 2.0) aaneengesloten kalendermaanden**. Het is niet mogelijk om de gekozen periode achteraf nog te wijzigen.
- Als de bedrijfsuitoefening nog niet per 1 januari 2019 plaatsvindt, maar pas vanaf een latere datum, geldt als referentieperiode niet heel 2019. Dan dient u de periode vanaf de eerste kalendermaand na de dag van aanvang van de bedrijfsuitoefening tot en met 29 februari 2020 te nemen, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met drie respectievelijk vier.
- Omzet wordt in beginsel (zie de uitzonderingsmogelijkheid) vanuit **concernniveau** gezien, indien er sprake is van een aantal bedrijfsonderdelen of rechtspersonen. Hiervoor wordt aangesloten bij het gebruikelijke jaarrekeningrecht; een concern staat gelijk aan het begrip consolidatiekring.
  - Voor internationale concerns geldt dat de Nederlandse vennootschappen/rechtspersonen worden meegenomen in de berekening van de omzetsdaling en de buitenlandse vennootschappen/rechtspersonen met SV-loon in Nederland.
  - Een buitenlandse werkgever met werknemers in Nederland, die in Nederland sociaal verzekerd zijn, kan eveneens een beroep op de NOW doen, ook als er geen Nederlandse entiteit is.



- Ingeval van een concern moet de omzet van de groep of verbonden rechtspersonen tezamen worden opgeven. De werkgevers in de groep moeten dus hetzelfde percentage verwachte omzetsdaling en dezelfde meetperiode kiezen. De aanvraag dient wel per loonheffingnummer te gebeuren.

### Loonsom werkgever

- Het UWV gebruikt gegevens uit de loonaangifte bekend bij de Belastingdienst. Dit doet het UWV automatisch.
- Het UWV neemt hierbij als **grondslag** het zogenaamde **sociale verzekeringsloon**. Dit is het loon waarover sociale verzekeringspremies verschuldigd zijn. Hieronder vallen het vaste salaris maar ook vaste toeslagen. De netto reis- en onkostenvergoedingen vallen hier niet onder. Indien sprake is van een vier weken verloning zal er een herberekening naar maand SV-loon plaatsvinden.
- Bovenop de grondslag komt voor alle bedrijven dezelfde **opslag van 30%** voor werkgeverslasten bij de NOW 1.0 en **40%** bij de NOW 2.0, zoals de opbouw van vakantiegeld, pensioen en werkgeverspremies.
- Het maximum loon per werknemer dat gecompenseerd wordt is € 9.538 per maand. Salaris boven dit bedrag wordt niet gecompenseerd.
- De loonsom van januari 2020 (NOW 1.0) of maart 2020 (NOW 2.0), zoals bekend bij de Belastingdienst, is bepalend voor het te ontvangen voorschot. Indien deze ontbreekt, wordt de loonsom van november 2019 genomen.
- De wijzigingen in de loonaangifte die na 15 maart respectievelijk 15 mei jl. zijn doorgegeven worden voor deze regeling niet meegenomen.
- De NOW-subsidie geldt voor werknemers met arbeidscontracten voor onbepaalde tijd, bepaalde tijd en flexcontracten (min/max contracten, nulurencontracten).
- Dga's die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen vallen niet onder de loonsom. Dit geldt ook voor werknemers die vrijwillig sociaal verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen (bijvoorbeeld internationaal werkzame werknemers in bepaalde situaties). Voor hen geldt de NOW-subsidie niet.

### Voorwaarden/verplichtingen voor werkgevers

De werkgever die NOW-subsidie aanvraagt verplicht zich om:

- geen ontslagen op bedrijfseconomische gronden aan te vragen bij het UWV vanaf 18 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 (NOW 1.0).
- de NOW-subsidie volledig voor de betaling van de loonkosten te gebruiken.
- de loonsom in de periode waarover NOW wordt genoten zoveel mogelijk gelijk te houden als daarvoor.
- tijdig de aangiften loonheffingen te blijven doen.
- een controleerbare administratie als basis voor de NOW aanvraag te hebben, gedurende tenminste vijf jaar te bewaren en voor inzage beschikbaar te houden.
- de ondernemingsraad/persononeelsvertegenwoordiging of bij gebreke daarvan de werknemers in te lichten over de NOW-subsidieverlening.
- de gemeente te informeren over de NOW-subsidieaanvraag, indien gebruik gemaakt wordt van loonkostensubsidie.
- het UWV onverwijld te informeren, als er niet langer wordt voldaan aan de voorwaarden.
- na afloop van de NOW-subsidieperiode een definitieve opgave van de omzetsdaling, afhankelijk van de subsidieomvang inclusief accountantsverklaring, te overleggen bij de aanvraag tot de vaststelling van de subsidie.



## VII. Noodzaak tot het nemen van acties nu het nog kan

Door de internationaal getroffen maatregelen tegen het coronavirus komen veel ondernemingen in acuut gevaar. Voor gezonde ondernemingen dreigt zwaar weer en voor de minder vitale ondernemingen dreigt discontinuïteit. Prioriteit één is dan ook gericht op overleven en beter uit de crisis komen.

Denk concreet aan:

- De NOW of drastischer: het saneren van personeel.
- Bezuinigen op kosten nu het nog kan. Maak en houd de onderneming 'lean'.
- Zorg voor een sluitende liquiditeitsplanning. Denk aan uitbreiding van financiering, eventueel met behulp van een borgstellingskrediet, bijzonder uitstel van belastingbetaling, alternatieve financieringsvormen, etc.

Prioriteit twee blijft altijd het streven naar een robuust bedrijfsmodel en daarin excelleren.

Leg vast op basis van welke overwegingen en verwachtingen u tot een besluit bent gekomen.

Laat u bijstaan door onze Forensics & Recovery, belastingadviseurs of HR-adviseurs. Neem gerust contact op met onderstaande collega's.



**Ronny Buiting**, recovery adviseur

T +31 (0)40 240 9415

E rbuiting@joanknecht.nl



**Frank Driessen**, recovery adviseur

T +31 (0)40 240 9438

E fdriessen@joanknecht.nl



**Pascale Wismans**, HR-adviseur

T +31 (0)40 240 9428

E pwismans@joanknecht.nl



**Lonney Geris**, HR-adviseur

T +31 (0)40 240 9465

E lgeris@joanknecht.nl



**Patrick van den Heuvel**, belastingadviseur

T +31 (0)40 240 9437

E pvdheuvel@joanknecht.nl



**Kim Dekkers**, belastingadviseur

T +31 (0)40 240 9429

E kdekke@joanknecht.nl

### Disclaimer

Aan de samenstelling van dit document is de uiterste zorg besteed. Ondanks de zorgvuldige samenstelling kan Joanknecht geen enkele aansprakelijkheid aanvaarden voor schade, direct dan wel indirect, als gevolg van eventuele onjuistheden of onvolkomenheden in de aangeboden informatie.





## Bijlage 1 Voorwaarden TOZO

Specifiek gelden de volgende eisen voor de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (TOZO):

- gevestigde zelfstandigen, vanaf 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd;
- woonachtig en rechtmatig verblijvend in Nederland;
- Nederlander of daarmee gelijkgesteld;
- het bedrijf of zelfstandig beroep wordt in Nederland uitgeoefend;
- voldoet aan wettelijke vereisten voor de uitoefening van het eigen bedrijf, waaronder ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel;
- is vóór 17 maart 2020, 18.45 uur gestart met de onderneming en voldoet aan het urencriterium, d.w.z. minimaal 1.225 uur per jaar werkzaam in het eigen bedrijf of zelfstandig beroep;
- woonachtig in de gemeente, waar aanvullende inkomensondersteuning wordt aangevraagd.



## Bijlage 2 Voorwaarden TOGS (aanvraag kon ingediend worden tot 26 juni 2020)

De voorwaarden van de regeling Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren (TOGS) zijn als volgt:

1. De onderneming is opgericht en ingeschreven in het KVK Handelsregister vóór 16 maart 2020.
2. Ondernemingen kunnen verschillende rechtsvormen hebben. Bijvoorbeeld: eenmanszaak, besloten vennootschap (bv), vennootschap onder firma (vof), commanditaire vennootschap (cv), maatschap, coöperatie, vereniging en stichting.
3. In de onderneming zijn maximaal 250 personen werkzaam. Dit blijkt uit de inschrijving in het KVK Handelsregister.
4. De hoofdactiviteit van de onderneming is op 15 maart 2020 geregistreerd onder een van de vereiste SBI-codes.
5. Vanaf 29 april 2020 kunnen ondernemers aanspraak maken op de TOGS-regeling met één van hun geregistreerde nevenactiviteiten. Tot nu toe kon dit alleen op basis van de hoofdactiviteit. Dit besluit geldt met terugwerkende kracht vanaf de openstelling van deze regeling en geldt dus voor iedereen die op 15 maart die nevencodes had geregistreerd.
6. De onderneming heeft een fysieke vestiging in Nederland waarvan het vestigingsadres is geregistreerd in het KVK Handelsregister.
7. Niet-horecaondernemingen verklaren, tijdens de aanvraag, ten minste één vestiging met een ander adres te hebben dan het privéadres van de eigenaar/eigenaren. Bij deze ondernemingen mag het privéadres eigenaar/eigenaren dus niet gelijk zijn aan het vestigingsadres.
8. Uitgezonderd zijn horecaondernemingen met SBI-code 56.10.1, 56.10.2 en 56.30. Zij verklaren, tijdens de aanvraag, in elk geval één horecagelegenheid te huren, pachten of in eigendom te hebben. Bij deze ondernemingen mag het privéadres eigenaar/eigenaren wel gelijk zijn aan vestigingsadres.
9. De tegemoetkoming bedraagt eenmalig € 4.000 per onderneming (en niet per vestiging).
10. Vanaf 29 april geldt daarnaast het volgende: een ondernemer met de onderneming op het privéadres (anders dan horeca) verklaart een vestiging te hebben die fysiek is afgescheiden van de privéwoning, en die een eigen opgang of toegang heeft. Bij de aanvraag moeten hiervoor bewijsstukken meegestuurd worden. Dit kan in de vorm van een zakelijke huur- of koopovereenkomst van de vestiging of een foto die de eigen opgang goed in beeld brengt.
11. De ondernemer geeft bij de aanvraag een bankrekeningnummer op dat op naam van de onderneming staat.
12. De onderneming is niet failliet.
13. De onderneming heeft geen verzoek tot verlening van surseance van betaling ingediend bij de rechtbank.
14. De ondernemer verklaart dat, van 16 maart 2020 t/m 15 juni 2020, er een omzetverlies verwacht wordt van ten minste € 4.000.
15. De ondernemer verklaart ten minste € 4.000 aan vaste lasten te verwachten in de periode van 16 maart 2020 t/m 15 juni 2020. Ook na gebruik van andere door de overheid beschikbaar gestelde steunmaatregelen.
16. De ondernemer verklaart bij de aanvraag dat over het huidige en de afgelopen twee belastingjaren niet meer dan € 200.000 aan overheidssteun is ontvangen (de-minimisverordening). Ondernemingen die het gehele bedrag al hebben uitgeput komen niet in aanmerking voor de regeling.
17. De onderneming verklaart geen overheidsbedrijf te zijn.