

Corona: extra nieuwe maatregelen voor de ondernemer

Nieuwsbrief mei 2020

Het kabinet heeft extra maatregelen genomen om de ondernemer tijdens de coronacrisis te ondersteunen. Zo mag de dga het gebruikelijk loon verder verlagen, is de vrije ruimte in de werkkostenregeling verhoogd, zijn de TOGS-regeling van € 4000 en het urencriterium voor de zelfstandigenaftrek versoepeld. Ook is er de mogelijkheid al een zogeheten coronareserve te vormen en is de dga-taks uitgesteld. Verder staan er nog enkele aandachtspunten in deze nieuwsbrief die voor u interessant kunnen zijn.

Let op!

Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Maar terwijl we schrijven, komen er vanuit de Rijksoverheid telkens nieuwe aanvullingen op of verbeteringen van (nieuwe) regelingen. Onderstaande artikelen zijn geschreven met de kennis tot en met dinsdag 28 april 16:30 uur.



1. Als een reorganisatie onvermijdelijk wordt
2. De post-crisisaanpak begint nu!
3. Zes extra coronamaatregelen voor ondernemers
4. TOGS-regeling van € 4000 en BMKB verder versoepeld
5. NOW-regeling verruimd voor concerns
6. Lagere loonsom tijdens NOW? Let op voor correctie achteraf
7. In 2020 geen herziening WW-premie bij overwerk
8. Overbruggingskrediet startup en scale-up van start
9. NOW niet verrekenen met loonkostensubsidie LKS
10. Tozo ook voor ondernemers grensstreek en AOW'ers

1 Als een reorganisatie onvermijdelijk wordt

We hebben allemaal de persconferentie van afgelopen dinsdagavond gehoord of gezien. Misschien wel tegen beter weten in hoopten we - in ieder geval zake-lijk - op een versoepeling van de maatregelen in het kader van de coronacrisis.

Niets is minder waar; op een versoepeling ten aanzien van basisschoolleerlingen na, zijn alle bestaande maatregelen voor een langere periode verlengd. De ho- reca blijft gesloten, alle evenementen zijn tot 1 september 2020 afgelast en we blijven met zijn allen nog steeds zoveel mogelijk thuis en op afstand van elkaar. Begrijpelijk natuurlijk, maar zwaar voor u als ondernemer!

Weliswaar heeft de overheid vergaande steunmaatregelen geïntroduceerd, maar veel bedrijven worden té zwaar getroffen en kunnen hun bedrijfsvoering niet ongewijzigd voortzetten. Aanvullende acties, zoals het realiseren van een (structurele) besparing op personeelskosten, zijn dan helaas onvermijdelijk.

Ten eerste is natuurlijk de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) in het leven geroepen. Afhankelijk van uw omzetverlies kunt u maximaal 90% van uw loonkosten gecompenseerd krijgen. Veel werkgevers hebben hier al een beroep op gedaan en nog meer aanvragen worden verwacht. Maar wat als deze maatregel niet voldoende blijkt? Of als de NOW op uw situatie niet passend is? Overweeg dan een reorganisatie op uw personeelsbestand; door afscheid te nemen van één of meerdere medewerkers kunt u een structurele besparing op de personeelskosten realiseren. Beslist niet leuk, maar misschien wel noodzakelijk...

Verschillende manieren: welke past bij uw situatie?

Als u afscheid wenst te nemen van één of meer medewerkers wegens bedrijfseconomische redenen, dan kunt u dat op verschillende manieren doen; met wederzijds goedvinden of via een ontslagprocedure bij het UWV.

Wederzijds goedvinden

Samen met uw medewerker probeert u tot een einde van het dienstverband te komen. De voorwaarden hiervoor legt u vast in een vaststellingsovereenkomst. In de praktijk blijkt dit voor alle partijen vaak de meest prettige en de snelste route. U blijft met elkaar in gesprek. Hoewel het vraagt om passende onderhandelingen (over bijvoorbeeld een ontslagvergoeding, opname van vakantiedagen, vrijstelling van werk, etc.), komt u uiteindelijk tot een oplossing waar beide partijen achter kunnen staan.

Ontslagprocedure UWV

Komt u er onverhoopt samen niet uit? Dan kunt u een ontslagaanvraag indienen bij het UWV om bedrijfseconomische redenen. In de ontslagaanvraag onderbouwt u (uitgebreid!) de redenen voor het ontslag, meestal vergezeld van jaarcijfers en prognoses. U moet aannemelijk maken dat er structureel arbeidsplaatsen vervallen. U bent gebonden aan een bepaalde ontslagvolgorde én u moet aantonen dat er geen mogelijkheden tot herplaatsing van de medewerkers bestaan.

Oordeelt het UWV dat er inderdaad voldoende reden is voor ontslag, dan verleent zij u een ontslagvergunning. Met deze ontslagvergunning kunt u de arbeidsovereenkomst eenzijdig opzeggen en heeft u de instemming van uw medewerker dus niet nodig. Wel bent u in deze situatie de wettelijke transitievergoeding verschuldigd.

Aanpak: oog voor mens en organisatie

Graag gaan onze arbeidsrechtjuristen (digitaal) met u in gesprek over de mogelijkheden tot reorganiseren. Samen met u en uw accountant wordt in kaart gebracht welke besparing op de personeelskosten minimaal noodzakelijk is en binnen welke functies een reorganisatie moet worden doorgevoerd.

Belangrijk is om daarbij te bepalen welke functies/medewerkers absoluut noodzakelijk zijn voor uw bedrijfsvoering. Wat zijn cruciale posities binnen uw onderneming en zonder welke medewerkers kan uw onderneming niet draaiende gehouden worden? En binnen welke functies is een reorganisatie onvermijdelijk? Per functie wordt de ontslagvolgorde bepaald aan de hand van het afspiegelingsbeginsel. Hieruit vloeit voort welke medewerkers voor ontslag in aanmerking komen. Een dergelijk proces geven wij inhoud met oog voor mens en organisatie.

In overleg met u wordt vervolgens bepaald met welke route we starten; gaan we eerst met de medewerkers zelf in gesprek en sluiten we vaststellingsovereenkomsten of gaan we direct naar het UWV? Zelfs een combinatie van beide routes is goed mogelijk!

Gedurende het gehele proces wordt u begeleid door onze arbeidsrechtjuristen. Zij kunnen de ontslagaanvraag en/of vaststellingsovereenkomsten voor u opstellen, afspiegelen, contact met het UWV onderhouden, onderhandelingen met de medewerkers voeren, een reactie geven op het verweer van de medewerker, etc. Indien nodig schakelen we onze financieel specialisten in ten behoeve van de financiële onderbouwing.

NOW en reorganisatie gaan niet samen

Overigens gaan NOW en een reorganisatie om bedrijfseconomische redenen niet samen; de NOW verbiedt dat in de periode maart tot en met mei 2020 een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen bij UWV wordt ingediend. Heeft u NOW aangevraagd maar gaat deze steunmaatregel u toch onvoldoende helpen? Wij kijken graag mee welke mogelijkheden er nog zijn!

Heeft u geen NOW aangevraagd, maar kiest u direct voor een bedrijfseconomisch ontslag? Het UWV toetst extra streng. U moet, naast de reguliere onderbouwing van uw bedrijfseconomische redenen voor het ontslag, ook onderbouwen waarom u geen beroep heeft gedaan op de NOW om zo de werkgelegenheid in uw onderneming te behouden.

Hulp nodig?

Onze arbeidsrechtjuristen beschikken over de expertise om u in het gehele proces bij te staan en te begeleiden. Wilt u de mogelijkheden tot een reorganisatie in uw onderneming eens bespreken? Neemt u dan gerust contact op met Mirjam Struijk via m.struijk@eshuis.com of 088-500 95 86. Dan verzorgen wij een digitale meeting via Skype, Teams, Zoom, FaceTime... wat u maar wilt!

2 De post-crisisaanpak begint nu!

In tal van publicaties over crisissituaties komt terug dat je er per definitie goed aan doet om te focussen op de toekomst en gelijktijdig de feiten onder ogen te zien. Zeker nu de ‘intelligente lockdown’ voort blijft duren is oog voor de lange termijn en actie op de korte termijn relevant.

Om u behulpzaam te zijn, hebben we in deze Eshuis Advieswijzer verschillende tips en suggesties onder elkaar gezet. Alles met als doel u ook in deze tijden succesvoller te laten ondernemen.

Personeel staat met stip op 1!

‘Heb oog voor uw personeel’, staat wat ons betreft met stip op 1. U maakt een pittige tijd door en heeft elkaar wellicht al tijden niet face to face gezien. Geef aandacht aan uw personeel, zowel aan degenen waarvoor wellicht geen werk meer is, maar zeker ook aan degenen die aan het werk zijn gebleven. Wees realistisch en gelijktijdig betrokken bij uw personeel, zeker als een reorganisatie onvermijdelijk wordt.

Organiseer met de leerervaringen in uw achterhoofd

Tijdens deze crisistijd doet u tal van nieuwe ervaringen op, zowel positief als negatief. Houd deze ervaringen bij in een dagboek of organiseer een digitale ideeënbus en doe er u voordeel mee. Vraag u af wat u van deze ervaringen leert en wat u wel/niet voor de toekomst wilt behouden.

Structureer de werkprocessen op basis van de nieuwe inzichten

Naast het effect van de ‘anderhalve meter – samenleving’ op uw werkprocessen, zijn door de crisistijd werkprocessen anders gegaan dan u voorheen gewend was. Welke processen verliepen beter en wilt u zo behouden versus welke processen wilt u nu echt bij de ‘kop pakken’. In veel organisaties zien we dat er digitaal dan ooit wordt samengewerkt. Hoe pakt u dit op na de crisis? Past u het beleid voor thuiswerken aan?

Daag daarnaast uw personeel uit creatief te zijn, zeker in het klantcontact. Juist door op klantcontact te focussen staat u sterk tijdens en na de crisis.

Tijdig acties in de tijd uitzetten

Zowel tijdens de crisis als in de hersteltijd is het van belang tijdig actie te ondernemen. Welke acties wilt u ondernemen richting personeel, klanten, leveranciers en partners? Moeten er betalingsregelingen worden getroffen? Nieuwe afspraken met de huisbankier worden gemaakt? Is aan de met de kabinetsmaatregelen verbonden vereisten voldaan? Moet u wellicht terugbetalen omdat u – achteraf bezien – te veel steun heeft ontvangen?

Communiceer helder met uw collega's en uw klanten

Draag de door u beoogde boodschap helder en duidelijk uit. Werk met een eenvoudig communicatieplan om uw collega's en uw klanten over de crisis en het herstel te informeren.

Realiseer op realistische wijze

Maak zichtbaar wat er gerealiseerd is! En wees gelijktijdig realistisch over wat wel en niet kan, gezien de omstandigheden van uw organisatie. Stel daarnaast duidelijke doelen die u verbindt met de (aangepaste) strategie van uw organisatie en stel vast of de KPI's waar u op stuurt nog actueel zijn. Gebruik deze tijd ook om vast te stellen wat uw best renderende producten, diensten en klanten zijn.

Inspireer en daag elkaar uit

Het zijn pittige tijden, dus kijk naar 'de toon die de muziek maakt'. Samen de schouders eronder werkt motiverender dan bij de pakken neer gaan zitten. Daag elkaar uit, zonder daarbij elkaar uit het oog te verliezen.

Samen ben je per definitie sterker

Heb oog voor het team, uw klanten, leveranciers en strategisch partners. Kijk met de betrokkenen belanghebbenden hoe u tijdens de crisis hebt samengewerkt en wat u hiervan heeft geleerd. Hoe werkt u de komende tijd samen?

Inzicht in feiten en cijfers is een randvoorwaarde

Zorg voor eenduidige managementinformatie zodat u gericht kunt (bij)sturen. Actueel inzicht in de liquiditeit is een minimumvereiste.

Strategie voor ogen houden

'Werk met het doel' voor ogen. Zet de door u uitgezette acties in perspectief waarbij uw strategische ambitie leidend is.

3 Zes extra coronamaatregelen voor ondernemers

Het kabinet gaat nogmaals extra fiscale steunmaatregelen treffen om met name voor ondernemers de negatieve gevolgen van de coronacrisis te beperken. De zes betreffende maatregelen zijn vrijdag 24 april jl. bekend gemaakt.

Lager gebruikelijk loon dga

Als dga bent u verplicht een zogenaamd gebruikelijk loon als salaris uit de bv op te nemen. Het gebruikelijk loon dient in 2020 normaal gesproken ten minste € 46.000 te bedragen. Het kan ook worden vastgesteld op 75% van het loon uit de vergelijkbaarste dienstbetrekking of op het hoogste loon van de werknemers in dienst van uw bv, indien een van hen meer verdient dan € 46.000. Eerder was al beslist dat het gebruikelijk loon vanwege de coronacrisis lager vastgesteld mag worden. Nu is bekend gemaakt dat het gebruikelijk loon in verhouding tot de omzet mag worden verlaagd. De vormgeving zal gaan lijken op een vergelijkbare maatregel ter vaststelling van het gebruikelijk loon tijdens de kredietcrisis rond het jaar 2009. Een voorwaarde destijds was dat in plaats van gebruikelijk loon geen dividend mocht worden uitgekeerd. Volgens berekeningen van het kabinet betekent de maatregel een gemiddeld voordeel van € 6.200 per dga.

Versoepeling urencriterium

Ondernemers in de inkomstenbelasting hebben recht op tal van faciliteiten, zoals de zelfstandigenaftrek, waarvoor meestal vereist is dat minstens 1.225 uur per jaar in het bedrijf wordt gewerkt. Om te voorkomen dat ondernemers van wie het bedrijf door de coronacrisis stilt of op een laag pitje staat deze faciliteiten verliezen, gaat de fiscus er voor de periode 1 maart t/m 31 mei 2020 vanuit dat minimaal 24 uur per week in het bedrijf is gewerkt, ook als ze die uren niet daadwerkelijk hebben besteed. Ook voor seizoenbedrijven, zoals de horeca, zal worden gezorgd dat de versoepeling van toepassing is. Gemiddeld gaat het naar schatting van het kabinet om een voordeel van € 1.800.

Vrije ruimte werkkostenregeling verhoogd

Via de werkkostenregeling kunnen vergoedingen en verstrekkingen aan het personeel belastingvrij worden uitgekeerd. De werkkostenregeling kent een zogenaamde vrije ruimte van 1,7% van de loonsom tot € 400.000, en van 1,2% over het meerdere. Alleen als vergoedingen en verstrekkingen in een jaar boven deze vrije ruimte uitkomen, betaalt de werkgever 80% belasting via de eindheffing. Besloten is de vrije ruimte voor de eerste € 400.000 van de loonsom voor 2020 te verhogen naar 3%. Hierdoor kunnen werkgevers hun werknemers in deze moeilijke tijden een extra onbelaste beloning geven, zoals een cadeaubon of bonus, zonder dat de werkgever hierdoor eerder 80% eindheffing moet betalen. Door de verhoging kan een werkgever maximaal € 5.200 extra aan vergoedingen en verstrekkingen onderbrengen in de vrije ruimte.

Verlies verrekenen via 'coronareserve'

Bedrijven waarvan de winst belast wordt in de vennootschapsbelasting, zoals bv's, mogen al dit jaar in de aangifte 2019 een te verwachten verlies nemen via de vorming van een zogenaamde coronareserve. Voorwaarde is dat deze coronareserve niet hoger is dan de winst van 2019. Gemiddeld ontvangt een bv daardoor naar schatting van het kabinet € 25.000 al in 2020 in plaats van in 2021 door teruggaven op de voorlopige aanslagen 2019.

Uitstel Wet excessief lenen bij eigen bv

Het wetsvoorstel inzake excessief lenen bij de eigen bv, in de volksmond de dga-taks, wordt met een jaar uitgesteld tot 1 januari 2023. Volgens het wetsvoorstel moet een dga belasting betalen over schulden bij de eigen bv die groter zijn dan € 500.000, waarbij een schuld ten behoeve van de eigen woning niet meetelt. Het uitstel betekent dat dga's een jaar extra tijd hebben, tot 31 december 2023, om schulden bij hun bv af te lossen die groter zijn dan € 500.000, om zodoende belastingheffing te voorkomen.

Aftrek hypotheekrente niet in gevaar bij tijdelijk niet aflossen

Voor hypotheekleningen die vanaf 2013 zijn afgesloten, geldt voor de aftrek van de hypotheekrente een aflossingsverplichting. Vanwege de coronacrisis bieden banken nu hun klanten aan om gedurende een periode van maximaal zes maanden hun rente- en aflossingsverplichting op te schorten. Om te voorkomen dat dit tot verlies van aftrek van de hypotheekrente leidt, wordt de aflossingsverplichting versoepeld. Dit betekent dat de regels rond de inhaalaflossing worden versoepeld. De inhaalaflossing kan worden uitgesmeerd over het restant van de looptijd van de hypotheek, of er kan hiervoor een apart aflossingsschema worden afgesproken.

4 TOGS-regeling van € 4000 en BMKB verder versoepeld

De voorwaarden voor kredieten via de BMKB-regeling en de eenmalige gift van € 4.000 volgens de TOGS-regeling worden verder versoepeld. Dit heeft het kabinet dinsdag 28 april besloten. Op deze manier kunnen ondernemers die schade lijden als gevolg van het coronavirus, nog beter worden ondersteund.

Verruiming BMKB-regeling

De overheid staat via de BMKB-regeling (Borgstelling Midden- en Kleinbedrijf) garant voor de kredieten aan ondernemers, zodat banken eerder leningen verstrekken. Eerder al verhoogde het kabinet vanwege het coronavirus de garantstelling naar 90% voor het mkb en 80% voor grotere bedrijven. De regeling zal nog verder worden verruimd en ook toepasbaar zijn op overbruggingskredieten en rekeningcourantkredieten met een looptijd tot vier jaar in plaats van twee.

Lagere drempel

Ondernemers komen daarnaast eerder voor de BMKB in aanmerking, omdat een aanvraag behalve via een uitgebreide liquiditeitsprognose, ook kan worden beoordeeld via een omzettoets. Hoe deze toets eruit zal zien, is nog niet duidelijk.

TOGS-regeling

Ook de TOGS-regeling wordt verder versoepeld. Deze regeling betreft een belastingvrije gift van € 4.000 voor ondernemers in specifiek getroffen sectoren, zoals de horeca. De gift werd tot nu toe gebaseerd op de hoofdactiviteit van een onderneming, maar is nu ook toegankelijk als de ondernemer met een geregistreerde nevenactiviteit aan de voorwaarden voldoet.

Voorwaarden

Een aanvullende voorwaarde is dan wel dat de ondernemer uitsluitend op basis van de geregistreerde nevenactiviteit in de periode 16 maart 2020 tot en met 15 juni 2020 een omzetverlies heeft van minstens € 4.000 en in dezelfde periode ook minstens € 4.000 aan vaste lasten heeft.

5 NOW-regeling verruimd voor concerns

De NOW-regeling wordt verruimd voor concerns. Werkmaatschappijen die meer dan 20% omzetverlies hebben, maar behoren tot een concern dat niet aan die voorwaarde voldoet, mogen onder voorwaarden toch de NOW aanvragen.

NOW-regeling

Werkgevers die minstens 20% omzet verliezen, krijgen tot maximaal 90% van de loonkosten vergoed via de NOW-regeling. Het is niet meer van belang of het omzetverlies door het coronavirus wordt veroorzaakt of dat er andere redenen aan ten grondslag liggen, zoals de PFAS- en stikstofproblematiek. Het omzetverlies wordt berekend door 25% van de omzet van 2019 te vergelijken met de omzet in de periode maart tot en met mei 2020. Werkgevers kunnen echter ook kiezen voor een omzetverlies in een periode die één of twee maanden later start.

Probleem berekening omzetverlies concerns

Bij concerns wordt uitgegaan van de omzet van het hele concern. Een probleem hierbij is dat concerns waarbij personeel van de ene bv niet of maar beperkt inzetbaar is in andere bv's, door de berekening van de omzetsdaling per concern soms geen vergoeding krijgen. Bijvoorbeeld wanneer van een bv in het concern de hele omzet wegvalt, maar voor het concern als geheel de omzetsdaling minder is dan 20%. Door de verruiming van de NOW-regeling wordt dit probleem nu opgelost.

Verruiming

De verruiming betekent dat zelfstandige rechtspersonen binnen het concern, zoals bv's, de NOW voortaan zelf kunnen aanvragen. Hiervoor gelden wel voorwaarden.

Voorwaarden

- Geen dividend of bonussen: concerns waarvan een bv een beroep doet op de regeling, moeten verklaren over 2020 geen dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen in te kopen.
- Geen ontslagen: de betreffende bv heeft een akkoord met de vakbond over werkbehoud bij de bv. Bv's met minder dan 20 werknemers kunnen een akkoord sluiten met een vertegenwoordiging van werknemers.
- Geen personeels-bv binnen het concern: concerns met personeel-bv's moeten altijd uitgaan van omzetsdaling op concernniveau.
- Extra waarborgen.

In de NOW-regeling wordt ook een aantal extra waarborgen opgenomen om frauduleus gedrag tegen te gaan. Zo mogen over de periode van het omzetverlies geen opdrachten worden omgeboekt van een bv die een beroep doet op de NOW naar een andere bv binnen het concern. Ook worden mutaties in voorraden toegerekend aan de omzet. Deze waarborgen worden nog nader uitgewerkt.

Wanneer in werking?

De aanpassing wordt zo snel mogelijk gepubliceerd. Daarin zal ook worden opgenomen vanaf welk moment de regeling ingaat.

6 Lagere loonsom tijdens NOW? Let op voor correctie achteraf!

Wat is de consequentie voor de NOW als uw loonsom in de periode maart tot en met mei lager is ten opzichte van de loonsom van januari van dit jaar? Dit kan een flink nadelig effect hebben. Let op, want u wilt in deze tijden niet ook nog eens achteraf worden geconfronteerd met terugbetaling van de subsidie van de NOW-regeling.

Wat is het te verrekenen bedrag bij een lagere loonsom?

Als u de NOW-regeling aanvraagt (belangrijkste voorwaarde is een omzetverlies van minstens 20%), krijgt u van de overheid maximaal 90% van de loonkosten vergoed. Daarbij moet worden aangetekend dat er een verschil bestaat tussen loonsom en loonkosten. De loonkosten worden benaderd door de loonsom te verhogen met het forfaitaire percentage voor extra werkgeverslasten van 30.

Verrekening

Ongeacht de hoogte van de toegekende subsidie wordt achteraf 90% van de verminderde loonsom ingehouden op het te subsidiëren bedrag op het moment dat de loonsom in de periode maart tot en met mei lager ligt dan de loonsom in januari. Voor elke euro minder loonkosten, krijgt de werkgever € 0,90 minder subsidie.

Voorbeeld

Een werkgever heeft een geschat omzetverlies van 50%. Hij ontvangt dus over 50% van zijn loonsom een subsidie van 90%. Bij een loonsom van € 1.000.000 in januari leidt dat tot een verwachte vaststelling van de subsidie voor de NOW van € 1.755.000 in totaal. Er wordt een voorschot uitgekeerd ter hoogte van 80%: € 1.404.000.

In de periode maart tot en met mei is de loonsom € 600.000 lager. Dit zorgt voor een verlaging van de subsidie met € 702.000. Het uiteindelijke subsidiebedrag is dus $(€ 1.755.000 - € 702.000) = € 1.053.000$. Dit betekent dat het toegekende voorschot te hoog was en er moet worden terugbetaald.



7 In 2020 geen herziening WW-premie bij overwerk

Wanneer na een jaar blijkt dat een werknemer meer dan 30% meer uren heeft gemaakt dan contractueel is vastgelegd, moet de WW-premie met terugwerkende kracht worden herzien. Vanwege de coronacrisis is bepaald dat alleen voor 2020 deze WW-herziening niet uitgevoerd hoeft te worden.

30% meer overuren?

Wanneer de uren waarover loon wordt betaald (de verloonde uren) de contractuele overeengekomen uren (de contracturen) met meer dan 30% overstijgen in de loonaangifte over het betreffende kalenderjaar, moet er een herziening van de lage (2,94%) naar de hoge (7,94%) WW-premie plaatsvinden. Dit is alleen anders als er minimaal 35 uur per week is overeengekomen. In die situatie geldt deze bepaling niet en mag er binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet onbeperkt worden overgewerkt, zonder dat de werkgever de lage WW-premie moet herzien naar de hoge WW-premie.

Wijziging

Deze bepaling leidt nu tot onbedoelde effecten in sectoren waar vanwege het coronavirus veel extra overwerk nodig is, zoals de zorg. De Stichting van de Arbeid heeft daarom verzocht deze regeling aan te passen. Het kabinet heeft toegezegd de regeling tijdelijk, dat wil zeggen alleen voor het jaar 2020, te wijzigen.

Generieke maatregel

Een gerichte sectorale maatregel zou uitvoeringstechnisch zeer bewerkelijk zijn. Om die reden is ervoor gekozen om voor het jaar 2020 een generieke uitzondering te maken die geldt voor alle werkgevers, wat betreft de 30%-herzieningssituatie. Een generieke oplossing voorkomt daarnaast onduidelijkheid over wie er wel of niet onder de uitzondering moet vallen.

Let op!

Dit betekent concreet dat werkgevers over het jaar 2020 de WW-premie op grond van de 30%-herzieningssituatie niet hoeven te herzien.

Om dit te realiseren wordt het besluit Wfsv aangepast. Per 1 januari 2021 zal de reguliere herzieningssituatie weer in werking treden.



8 Overbruggingskrediet startup en scale-up van start

Startups en scale-ups kunnen vanaf 29 april 2020 bij Regionale Ontwikkelingsmaatschappijen (ROM's) aankloppen voor een overbruggingskrediet, de zogenaamde Corona-Overbruggingslening (COL). De extra faciliteit is nodig omdat dergelijke bedrijven vanwege de coronacrisis nu, als nieuwe klant, moeilijk bij een bank terecht kunnen.

Bestaande regelingen onvoldoende

Genoemde categorie bedrijven zijn tot nu toe veelal met eigen vermogen, zoals ingehouden winst, of risicodragend vermogen gefinancierd. Ze kunnen maar beperkt gebruik maken van de tot nu toe beschikbaar gestelde kredietfaciliteiten vanwege de coronacrisis.

Bijdrage aandeelhouders verwacht

De leningen die de ROM's gaan verstrekken variëren tussen de € 50.000 en € 2.000.000. Bij bedragen boven de € 250.000 wordt er 25% cofinanciering verwacht van de aandeelhouders of van andere investeerders.

Rente 3%

De leningen worden verstrekt tegen een rente van 3%. Leningen boven € 500.000 betalen ook een zogenaamde premium van 2% per jaar. De looptijd van de leningen is drie jaar, maar er kan tussentijds boetevrij worden afgelost.

Het streven is om aanvragen voor een lening tot € 500.000 binnen vier tot negen werkdagen af te handelen. Voor aanvragen boven de € 500.000 is het streven om binnen drie werkweken tot een definitief besluit te komen.

Niet voor iedere branche

Bepaalde branches zijn van de regeling uitgesloten. Het betreft retail, horeca en kleine zakelijke dienstverlening. Ook zelfstandig ondernemers komen niet voor de kredietfaciliteit in aanmerking. Genoemde bedrijven kunnen namelijk ook bij een gewone bank of bij Qredits terecht.

Zie voor meer informatie: [website Regionale Ontwikkelingsmaatschappijen](#)

9 NOW niet verrekenen met loonkostensubsidie LKS

De tegemoetkoming in de loonkosten via de NOW-regeling hoeft niet te worden verminderd met een eventuele loonkostensubsidie voor werknemers met een arbeidsbeperking (LKS). Dit heeft staatssecretaris Van Ark van Sociale Zaken en Werkgelegenheid laten weten.

NOW-regeling

Via de NOW-regeling kunnen werkgevers bij een omzetverlies van minstens 20%, tot 90% van de loonkosten vergoed krijgen via de overheid. De regeling vervangt de regeling inzake werktijdverkorting en is vanwege de coronacrisis in het leven geroepen. Het is daarbij niet noodzakelijk dat het omzetverlies verband houdt met de coronacrisis.

Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen. De subsidie kan worden verkregen voor werknemers die minder dan het minimumloon kunnen verdienen. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon. Het is bedoeld voor werknemers die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak.

Niet in mindering

In tegenstelling tot eerdere plannen komt de loonkostensubsidie niet in mindering op de vergoeding via de NOW. Dat hierdoor een dubbele tegemoetkoming in de loonkosten ontstaat, neemt de staatssecretaris voor lief, mede omdat de kosten beperkt zijn.

Meldingsplicht vervalt ook

Vanwege bovenstaande wijziging vervalt voor werkgevers ook de verplichting om een loonkostensubsidie via de NOW te melden bij de gemeente, die de loonkostensubsidie voor werknemers met een arbeidsbeperking uitvoert.



10 Tozo ook voor ondernemers grensstreek en AOW'ers

Ondernemers die in Nederland wonen maar elders in de EU hun bedrijf hebben of andersom, kunnen voor een deel gebruikmaken van de Tozo-regeling. Ook AOW'ers kunnen voortaan in aanmerking komen voor ondersteuning via de Tozo-regeling. Dit heeft staatssecretaris Van Ark vrijdag 24 april bekendgemaakt.

Tozo-regeling

Ondernemers die financieel geraakt worden door de coronacrisis, hebben onder voorwaarden recht op bijstand voor levensonderhoud en/of bedrijfskapitaal. Om te voorkomen dat in grenssituaties zelfstandigen tussen wal en schip vallen, heeft het kabinet de regeling verruimd.

Wat krijg je waar?

Zo heeft de zelfstandige die in Nederland woont en elders binnen de EU zijn bedrijf heeft, toch recht op bijstand voor levensonderhoud. Voor ondersteuning voor bedrijfskapitaal is hij aangewezen op het land waar zijn bedrijf gevestigd is. Andersom heeft de zelfstandige die elders in de EU woont maar in Nederland zijn bedrijf heeft, recht op bijstand voor bedrijfskapitaal. Voor ondersteuning voor levensonderhoud is hij aangewezen op het woonland. Uiteraard is ook in deze situaties vereist dat aan de noodzakelijke voorwaarden wordt voldaan.

Aanvraag centraal regelen

De aanvraag voor zelfstandigen die niet in Nederland wonen, zal centraal via één gemeente geregeld worden. Welke gemeente dit wordt, is nog niet bekend.

Bedrijfskapitaal ook voor AOW'ers

Naar aanleiding van een motie van de Tweede Kamer is geregeld dat zelfstandige AOW'ers ook in aanmerking komen voor ondersteuning voor bedrijfskapitaal. Ze komen niet in aanmerking voor bijstand voor levensonderhoud.

Wanneer gaat de regeling in?

De regeling wordt naar verwachting snel gepubliceerd, waarna betrokken groepen ondernemers er een beroep op kunnen doen.

Disclaimer

Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd.

Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.