



Update coronamaatregelen 7 mei 2020

Om de beschikbare informatie over de coronamaatregelen voor u overzichtelijk te houden, geven wij u wekelijks een update. Heeft u hulp nodig bij de toepassing van de coronamaatregelen? Neem dan contact met ons op. Juist nu geldt: samenwerkt!

1. Aanpassing NOW-regeling op vier punten



De NOW-regeling is op een aantal punten aangepast. De vier punten waarop deze regeling is aangepast, benoemen wij hierna:

1. Nederlandse bankrekening niet meer verplicht

Een werkgever die de NOW aanvraagt hoeft niet langer verplicht te beschikken over een Nederlands bankrekeningnummer. Werkgevers met een niet-Nederlands bankrekeningnummer worden nu ook goedgekeurd.

2. Akkoord met openbaarmaking

Als u de NOW aanvraagt, dat gaat u ook automatisch akkoord met een eventuele openbaarmaking van gegevens inzake de NOW-aanvraag in het kader van de Wet Openbaarheid van Bestuur (WOB). Deze automatische instemming geldt alleen voor de gegevens die gebruikt worden om transparantie te geven over de besteding van publieke middelen. De openbaarmaking ziet niet op bedrijfsgevoelige informatie.

3. Personeels-bv binnen concern

Personeels-bv's binnen een concern kunnen zelf geen beroep op de NOW doen. Andere bv's binnen het concern hebben deze mogelijkheid wel. Een personeels-b.v. is een vennootschap binnen een concern waarin geen samenhang is tussen de loonsom en de gefactureerde omzet. In de andere vennootschappen binnen het concern wordt de gefactureerde omzet dan ontvangen.

4. Geen melding loonkostensubsidie

Werkgevers die de NOW aanvragen en ook recht hebben op de loonkostensubsidie voor werknemers met een arbeidsbeperking, hoeven deze subsidie niet met de NOW te verrekenen. Melding van de toekenning van de NOW-subsidie aan de gemeente is dus ook niet meer nodig.

Let op!

Het is nog steeds niet bekend vanaf welke grens qua omzet een accountantsverklaring vereist zal zijn ten behoeve van de definitieve vaststelling van de NOW-regeling (subsidie). Zodra hier meer over bekend is, zullen wij u informeren.

2. Verruimde concernregeling NOW: wat is een bonus?

Sinds 22 april is de concernregeling van de NOW verruimd. Individuele werkmaatschappijen mogen onder voorwaarden ook een beroep doen op de NOW-regeling. Een van de voorwaarden is dat er in 2020 geen bonussen mogen worden uitgekeerd, als een van de werkmaatschappijen een beroep doet op de NOW. Maar wat wordt aangemerkt als een bonus?



In de kamerbrief van minister Koolmees van 22 april staat slechts het volgende:

"Daarom worden extra voorwaarden aan deze mogelijkheid verbonden, ad (1) door eisen te stellen aan het dividend- en bonusbeleid en aan het overleg met de vakbeweging en ad (2) door aanvullende accountantscontroles te vereisen. (...) 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. (...)"

Deze aanpassingen zullen in de tekst van de NOW-regeling worden verwerkt. **De aangepaste regeling is nog niet gepubliceerd.** Het lijkt erop dat het kabinet bonussen en dividenden wil tegengaan die worden uitgekeerd aan bestuurders. Of daaronder alleen de bestuurders van de uiteindelijke moedermaatschappij of ook bestuurders van de betrokken werkmaatschappijen vallen, is onduidelijk. Het zal dan waarschijnlijk gaan om het winst- of omzetgerelateerde uitkeringen. Of het daarbij dan nog uitmaakt of het contractueel overeengekomen uitkeringen zijn die zonder meer op basis van het contract dienen te worden voldaan, dan wel bonussen die niet contractueel verplicht zijn, is op dit moment onbekend. Zodra er meer bekend is, zullen wij u hierover informeren.

3. Personeel in de 1,5-meter-economie

De overheid vraagt aan ondernemers in verschillende sectoren om na te denken over de 1,5 meter economie. Maar hoe gaat u in die 1,5 meter economie om met uw personeel? Wij geven u tips.

Protocol

In de nieuwe 1,5 meter economie is het belangrijk om uw personeel goed te instrueren door middel van een protocol. In zo'n protocol beschrijft u hoe de nieuwe werkwijze binnen uw bedrijf eruit ziet. Zorg voor digitale en papieren exemplaren en verspreid deze onder uw werknemers. Maak de belangrijkste regels (5 tot 10) binnen uw bedrijfspand zichtbaar voor uw werknemers.

Goed werkgeverschap

Tijdens de coronacrisis kunt u zich onderscheiden als goede werkgever:

- Zorg dat uw werknemers zich veilig voelen. Volg de richtlijnen van de overheid en het RIVM.
- Blijf het loon op tijd betalen, eventueel met hulp van de NOW-regeling.
- Zorg dat u aandacht besteedt aan de zorgen van uw werknemers.
- Houd u aan de Arbowet als werknemers thuiswerken.
- Blijf goed communiceren met uw werknemers. Informeer en overleg regelmatig.
- Laat personeel meedenken over slimme toepassingen van de 1,5 meter-regels. Dat levert vaak goede ideeën op en meer steun voor het beleid.

4. Afscheid nemen van medewerkers in tijden van corona

Door de coronacrisis kan het werk bij uw onderneming geheel of gedeeltelijk zijn wegvallen. Als oplossing kunt u ervoor kiezen om gedeeltelijk of tijdelijk afscheid te nemen van werknemers. Hierbij heeft u een aantal mogelijkheden.

1. Proeftijd

De NOW stelt beperkingen aan het afscheid nemen van medewerkers. Dit geldt niet voor een ontslag tijdens de proeftijd. Als u als werkgever een arbeidsovereenkomst opzegt tijdens de proeftijd, dan heeft dat geen negatief effect op de subsidie die een werkgever op basis van de NOW ontvangt.

2. Oproepovereenkomsten

Ook werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst vallen onder de NOW. Als u gebruik maakt van de NOW, dan kan dit een belangrijke reden zijn om de oproepovereenkomsten ook in deze periode door te laten lopen. Zeker als de loonsom van deze oproepovereenkomsten een belangrijk deel van de loonsom van januari 2020 heeft uitgemaakt. Als later blijkt dat de loonsom in de periode vanaf maart 2020 lager was dan de loonsom in januari, dan zorgt dit voor een daling van de subsidie en dient u een gedeelte terug te betalen.

Let op!

Het niet oproepen van een werknemer die werkzaam is op basis van een flexibele arbeidsovereenkomst leidt niet automatisch tot het einde van de arbeidsovereenkomst.

3. Contracten voor bepaalde tijd

U kunt arbeidsovereenkomsten die aflopend zijn opzeggen. Als u gebruik maakt van de NOW, dan staat deze opzegging het verkrijgen van de subsidie niet in de weg. Wel moet u rekening houden met de gebruikelijke arbeidsrechtelijke regels. De overeenkomst moet een maand voor het verstrijken van de termijn worden opgezegd. Ook heeft de werknemer bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd recht op een transitievergoeding.



4. Bedrijfseconomische omstandigheden

In de periode waarvoor de NOW geldt is een ontslag op bedrijfseconomische gronden niet mogelijk. Dit geldt ook voor het aangaan van een vaststellingsovereenkomst met een werknemer wegens bedrijfseconomische omstandigheden.

5. Contracten voor onbepaalde tijd

Er moet sprake zijn van een redelijke grond om afscheid te kunnen nemen van een werknemer die een arbeidscontract heeft voor onbepaalde tijd. Als er sprake is van zo'n grond, dan kunt u een verzoek indienen bij het UWV (in het geval van langdurige arbeidsongeschiktheid of bij bedrijfseconomische omstandigheden) of de rechtbank (bij bijvoorbeeld disfunctioneren).

Als u een verbetertraject bent aangegaan met een werknemer voor 6 maanden en dit traject loopt tot 1 mei, dan dient u hier wel opvolging aan te geven. U kunt besluiten om dit traject te verlengen, omdat het in deze crisistijd niet mogelijk was om de kwaliteiten van de werknemer goed te beoordelen.

Zo'n verlenging dient u wel met de werknemer te bespreken en ook vast te leggen. Als de verbetering niet heeft plaatsgevonden, dan kunt u besluiten om afscheid te nemen van de werknemer.



U moet dan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst indienen bij de rechtbank. De behandeling van het verzoek kan langer duren door de coronacrisis.

Als u gebruik maakt van de NOW, kunt u alsnog op deze manier een werknemer ontslaan. Als werkgever moet u wel de totale loonsom zo gelijk mogelijk houden. Als er veel ontslagen vallen, dan zal de loonsom sterk dalen. U loopt dan het risico dat u achteraf een deel van de subsidie moet terugbetalen.

6. Vaststellingsovereenkomst

Bij een vaststellingsovereenkomst (VSO) komen de werkgever en de werknemer samen overeen dat de arbeidsovereenkomst op een in de toekomst gelegen datum zal eindigen. In de VSO kunnen ook andere afspraken worden vastgelegd, zoals de vergoeding, het werken tot de einddatum en het concurrentiebeding. Deze manier van ontslag verandert niet door de coronacrisis. Een ontslag wegens een andere reden dan bedrijfseconomische redenen heeft geen gevolgen voor de NOW. Daardoor kunt u deze vorm gebruiken om tijdens de NOW-periode afscheid te nemen van een werknemer. Houd wel rekening met het zoveel mogelijk gelijk houden van de loonsom.

7. Ontslag op staande voet

De regels voor ontslag op staande voet zijn niet veranderd. Deze vorm van ontslag is niet van invloed op de NOW. Heeft u hulp nodig bij ontslagzaken? Neem dan contact met ons op.

5. Btw-gevolgen voor annuleringen, kortingen en oninbare vorderingen

Door de coronacrisis kunt u als ondernemer te maken krijgen met klanten die hun betalingsverplichtingen niet kunnen nakomen. Wat zijn hiervan de gevolgen voor de btw?

BTW en annuleringen

Wanneer opdrachten worden geannuleerd en de btw-ondernemer stort zijn bedragen terug aan zijn afnemer, dan heeft dit gevolgen voor de btw. Wij hebben de gevolgen op een rij gezet:

1. Volledige vergoeding teruggestort

Als de btw-ondernemer het volledige btw-bedrag terugbetaalt aan zijn afnemer, dan is de btw niet langer verschuldigd. Als de btw bij de eerdere betaling van de vergoeding door de klant bij de Belastingdienst is afgedragen, dan kan de btw-ondernemer de afgedragen btw terugvragen. Daarbij gelden de volgende voorwaarden:

- De afnemer krijgt een creditfactuur met daarop een negatieve vergoeding en een negatief btw-bedrag; en
- Het risico wordt uitgesloten dat de staat btw-inkomsten misloopt, omdat de afnemer de btw eerder al in aftrek heeft gebracht. Daarom is het verstandig om de afnemer een verklaring te laten tekenen dat hij de eerder teruggevraagde btw terugbetaalt aan de Belastingdienst.

2. Deel van de overeengekomen vergoeding teruggestort

Voor het gedeelte van de vergoeding die de btw-ondernemer aan zijn klant teruggestort, gelden dezelfde gevolgen en voorwaarden als hierboven genoemd. Voor het deel van de vergoeding dat betaald blijft, geldt dat daarover geen btw verschuldigd is, indien er eigenlijk sprake is van een **schadevergoeding**.

Uit rechtspraak blijkt dat indien een vergoeding deels is betaald, maar de prestatie niet doorgaat zodat de ondernemer schade lijdt, dit een aanwijzing is dat sprake is van een schadevergoeding. In deze situatie is geen btw verschuldigd. Als de btw al is afgedragen, dan kan deze worden teruggevraagd in de btw-aangifte over het tijdvak waarin de opdracht wordt geannuleerd.

Als er geen sprake is van een schadevergoeding, dan is er btw over de ontvangen vergoeding verschuldigd. Uit rechtspraak blijkt dat de situatie waarin het gehele bedrag betaald is en de klant niet op komt dagen, de btw-ondernemer een prestatie verricht en geen schade lijdt, zodat wel btw verschuldigd is over de vergoeding.

Let op!

De rechtspraak over schadevergoedingen is gericht op specifieke zaken en het is lastig om te bepalen wanneer er wel of niet sprake is van een schadevergoeding. Het is daarom slim om dit bij twijfel af te stemmen met de Belastingdienst.

3. Gehele vergoeding

Als de vergoeding als schadevergoeding is aan te merken, dan is geen btw verschuldigd. Om problemen te voorkomen is het slim om dit af te stemmen met de Belastingdienst.

Kortingen

Als de btw-ondernemer een korting aan zijn klant verleent, dan hoeft hij over het bedrag van de korting geen btw te betalen. Wanneer de korting vooraf wordt gegeven en dus op de verkoopfactuur staat vermeld, dan wordt in één keer het juiste btw-bedrag berekend en in de btw-aangifte aangegeven.

Wordt de korting achteraf gegeven, bijvoorbeeld als gevolg van betaling binnen een bepaalde periode, dan moet de btw-ondernemer een creditfactuur uitgeven en de btw op de korting terugvragen in de btw-aangifte van het tijdvak waarin de creditfactuur is uitgereikt.

BTW en oninbare vorderingen

Verkoopfacturen die één jaar na het opeisbaar zijn van de vergoeding nog niet zijn betaald, worden als oninbaar aangemerkt. De btw moet in de btw-aangifte van het tijdvak waarin de eenjaartermijn verstreken is, worden teruggevraagd. Is eerder duidelijk dat de factuur niet betaald zal worden, bijvoorbeeld bij faillissement van de afnemer, dan kan de btw eerder terug worden gevraagd.



6. Advies nodig

Indien u vragen of advies nodig heeft, neem dan contact op met Nicola Kraaijeveld of Eveline van der Wel, stuur een mail naar info@vnacc.nl of bel naar 0183-697979.

7. Voorbehoud

De inhoud van deze nieuwsbrief is opgesteld op basis van de informatie die momenteel gepubliceerd is. Zoals ook uit de diverse alinea's van deze nieuwsbrief blijkt, bestaat er nog onduidelijkheid op diverse punten. De antwoorden zijn dus onderhevig aan wijzigingen van wet- en regelgeving en hieraan kunnen dan ook geen rechten worden ontleend. Hoewel Van Noordenne Accountants de inhoud van deze nieuwsbrief zorgvuldig heeft samengesteld, kunnen onverhoopt onvolkomenheden hierin zijn opgenomen. Van Noordenne Accountants kan op geen enkele wijze aansprakelijk worden gesteld voor beslissingen genomen op basis van de inhoud van deze nieuwsbrief.