

Special Coronavirus Deel 10

8 mei 2020

Na het verschijnen van de vorige nieuwsbrief zijn er weer enkele versoepelingen bekendgemaakt. Zo kunnen de kappers en andere contactberoepen binnenkort weer aan de slag. Het openbaar vervoer komt met restricties weer op gang en er is een versoepeling voor de horeca bekendgemaakt. Al zal die niet elke horecaondernemer in juichstemming brengen. Toch zijn het de eerste voorzichtige stappen op weg naar weer een 'normaal' leven. In deze nieuwsbrief gaan we vooral in op de NOW-regeling.

In deze editie van de nieuwsbrief praten we je graag bij over:

- het Webinar 'toe-NOW-accountantsverklaring'
- de aanpassingen NOW-regeling
- de NOW-aanvraag minder 'eenmalig' na een wtv-aanvraag
- telt het loon van werknemers boven de AOW-leeftijd mee voor de NOW?
- de TOGS en verklaring afgescheiden privé- en zakelijk adres
- de verhoging vrije ruimte voor 2020 en thuiswerkfaciliteiten
- de verlaging gebruikelijk loon bij omzetsdaling in de praktijk
- de afspraken over gevolgen coronacrisis voor grensarbeider
- de extra steun voor sportverenigingen

Accountancy

De 'toe-NOW-accountantsverklaring' - Webinar in de maak

Minister Koolmees maakte op 1 mei jl. de wijzigingen bekend, waarop de NOW-regeling wordt aangepast. Maar de belofte helderheid over de grens waarbij een accountantsverklaring niet is vereist, kon hij nu nog niet geven. Ook kon hij nog geen duidelijkheid geven over welke soort accountantsverklaring er moet worden gebruikt in het geval een accountantsverklaring wel nodig is. Momenteel is de NBA in gesprek met het ministerie van SZW over de kaders waarbinnen de werkzaamheden van accountants moeten gaan plaatsvinden met betrekking tot de NOW-accountantsverklaring en welke zekerheid daarbij gevraagd zal worden. Wel lijkt helder dat, naast vaktechniek, tal van

aspecten uit eerdere (verplichte) trainingen een stevige rol kunnen gaan spelen: de rechte rug (PKI), Zeg wat je ziet, Frauderisicofactoren, etc. Naast de letter zal immers ook de geest van de regeling zijn rol opeisen.

Sociale Zekerheid

Aanpassingen NOW-regeling

De wijzigingen in de NOW-regeling die 1 mei jl. wel bekend zijn geworden betreffen de volgende zaken:

- Aanpassing concernregeling
- Instemming openbaarmaking gegevens NOW-subsidiedossier
- Samenloop NOW en loonkostensubsidie
- Buitenlands bankrekeningnummer

Aanpassing concernregeling

Het kabinet heeft de aangenomen motie in de Tweede Kamer opgevolgd en de concernregeling aangepast. Het is sinds 5 mei 2020 toegestaan dat individuele werkmaatschappijen van een concern subsidie voor hun loonkosten aanvragen op basis van de omzetsdaling van de werkmaatschappij - in plaats van op concernniveau - als er bij het concern sprake is van minder dan 20% omzetsdaling. Uit een accountantsverklaring zal moeten blijken dat er sprake is van minder dan 20% omzetsdaling op concernniveau en dat er sprake is van ten minste 20% omzetsdaling op het niveau van de werkmaatschappij. De omzetsdaling wordt uitgedrukt in hele procenten en afgerond naar boven. Vervolgens bepaalt de hoogte van de omzetsdaling bij de werkmaatschappij de hoogte van de NOW-subsidie. Voor concerns die een omzetsdaling van ten minste 20% hebben, geldt dat zij gewoon gebruik kunnen maken van de hoofdregel, waarbij de omzetsbepaling bepaald wordt op concernniveau. Voor hen geldt deze afwijkingsmogelijkheid niet.

Let op!

Het moet gaan om dezelfde referentieperioden: maart-april-mei, april-mei-juni of mei-juni-juli. Als verschillende werkmaatschappijen van het concern apart aanvragen zullen zij ook dezelfde periode moeten opgeven. Dit geldt niet voor het percentage aan omzetverlies.

Voorwaarden

Aan de afwijkingsmogelijkheid zijn de volgende voorwaarden verbonden:

- a. de subsidieaanvraag - het voorschot - is gedaan na 5 mei 2020;
- b. het is geen personeels-bv. Personeel-bv's moeten altijd uitgaan van omzetsdaling op concernniveau;
- c. de werkgever handelt in overeenstemming met een overeenkomst over werkbehoud, die hij voorafgaand aan de subsidieaanvraag is aangegaan - inclusief

dagtekening - met de belanghebbende verenigingen van werknemers. Zijn die er niet, dan met een andere vertegenwoordiging van werknemers. Bij werkmaatschappijen met minder dan 20 werknemers volstaat een akkoord van een vertegenwoordiging van werknemers;

- d. het groepshoofd (met consolidatieplicht artikel 2:406 BW) of de moedermaatschappij (artikel 2:24a BW) verklaart voorafgaand aan de aanvraag dat over 2020 geen dividenden aan aandeelhouders zullen worden uitgekeerd of bonussen - waaronder mede begrepen winstdelingen – aan de Raad van Bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap waarop dit artikel wordt toegepast. Ook verklaart zij voordat de aanvraag wordt ingediend dat er geen eigen aandelen zullen worden ingekocht door de rechtspersonen binnen de groep tot en met de datum van de vergadering, waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021. Met dividend worden gelijkgesteld andere winstuitkeringen aan derden buiten de groep.
- e. de andere rechtspersonen of vennootschappen binnen een groep voeren geen opdrachten of projecten uit die ten koste kunnen gaan van de rechtspersoon of vennootschap, waarvoor de omzetsdaling met toepassing van dit artikel wordt bepaald; en
- f. de omzetsdaling van de groep bedraagt minder dan 20% in de gekozen meetperiode. Aanvragen die eerder dan 5 mei 2020 zijn ingediend, zijn uitgegaan van een omzetsdaling van *minstens* 20% op concernniveau, komen niet in aanmerking voor deze wijziging, omdat de voorwaarde is dat het *concern minder* dan 20% omzetsdaling heeft. Wat nu als er bij de aanvraag van het voorschot een omzetsdaling van ten minste 20% voor het concern opgegeven, terwijl dat in werkelijkheid minder blijkt te zijn? In dat geval kan - gelet op voorwaarde a - niet alsnog een aanvraag worden ingediend voor een werkmaatschappij.

Controlewaarborgen

Met het oog op het beperken van strategisch gedrag worden een aantal voorwaarden en waarborgen voorgesteld. Over de uitwerking en vertaling hiervan naar controlestandaarden voor accountants is momenteel - zoals hiervoor al vermeld - overleg gaande met de NBA. Accountants zullen over deze en de eerdere voorwaarden onderzoek doen naar de toepassing ervan door de werkmaatschappij en dit dus ook mee moeten nemen in hun controle.

Geen werkzaamheden overdragen aan andere werkmaatschappijen van het concern

De andere werkmaatschappijen mogen geen opdrachten of projecten uitvoeren die ten koste gaan van de werkmaatschappij, die de subsidie aanvraagt, die dit normaal gesproken zou uitvoeren en die voor die andere werkmaatschappij afwijkend zijn. Het is dan ook niet toegestaan in of over de meetperiode op een laat of later moment opdrachten om te boeken naar een andere werkmaatschappij. Dit betekent dat de subsidievragende werkmaatschappij geen (gebruikelijke) werkzaamheden mag overdragen aan andere

werkmaatschappijen binnen het concern. Dit geldt voor de werkzaamheden behorende tot de omzet van de subsidievragende werkmaatschappij - zoals opgenomen in de jaarcijfers 2019 - of, als deze cijfers ontbreken, de jaarcijfers 2018.

Correctie omzetsdaling bij uitlening werknemers

Als werknemers van de werkmaatschappij in het subsidietijdvak activiteiten ondernemen bij een andere entiteit binnen het concern, moet bij de vaststelling van de subsidie de omzetsderving van de werkmaatschappij worden verlaagd met de daaruit voortvloeiende (theoretische) omzet. Dit voorkomt dat door schuiven met personeel de loonkosten, die bij andere werkmaatschappijen via die omzet gedekt worden, voor financiering in aanmerking komen. Deze personen zijn immers gewoon aan het werk voor het concern en de omzet en resultaten van die activiteiten komen ook toe aan het concern (en de aandeelhouders). Voorwaarde is dat de grondslagen en normale procedures voor uitlening niet aangepast mogen worden. Voor deze berekening wordt uitgegaan van de omzet per loonkosteneenheid, zoals deze in de werkmaatschappij in 2019 is gegenereerd. Aanvullend personeel (dus geen vervanging) dat pas sinds februari 2020 verloond wordt, telt hier niet bij mee (daar kan namelijk ook geen subsidie voor worden ontvangen). Indien een werkmaatschappij de omzet al op deze manier corrigeert via facturering en men aan deze voorwaarde voldoet, hoeft de omzetsdaling natuurlijk niet dubbel te worden gecorrigeerd. Dit wordt door de accountant onderzocht.

Transferpricingsysteem mag niet worden aangepast

Het transferpricingsysteem zoals die is gehanteerd in de jaarrekening 2019 of de laatste vastgestelde jaarrekening, is leidend voor de meetperiode 2020 en mag niet worden aangepast. Dit voorkomt ten dele dat met omzet geschoven wordt door extra verhoging of verlaging van interne doorbelastingen. In de regeling wordt namelijk niet verplicht gesteld dat het moet gaan om externe omzet. Reden daartoe is dat er anders een discrepantie kan ontstaan tussen concerns die hun externe omzet wel via een 'verkoop-bv' laten lopen en concerns die een iets andere juridische structuur hebben. Als dit niet goed door de werkmaatschappij wordt berekend, moet de omzet worden herberekend op basis van de eerder gehanteerde interne verrekenprijzen.

Toerekening mutatie voorraden gereed product aan omzet werkmaatschappij

Dit beperkt het risico van schuiven met voorraden. Bijvoorbeeld: een productie-bv produceert goederen en verkoopt deze normaal direct aan de verkoop-bv. In de meetperiode houdt de productie-bv die goederen in voorraad, met een lagere omzet tot gevolg. Dat leidt ertoe dat de omzetsdaling toeneemt, terwijl de activiteiten niet of slechts beperkt afnemen. Daarom wordt deze bijzondere voorwaarde voorgesteld voor werkmaatschappijen. De accountant zal onderzoeken of de werkmaatschappij dit heeft gedaan in de omzetsberekening.

Instemming openbaarmaking gegevens NOW-subsidiedossier

Via de Wet openbaarheid van bestuur (Wob) kan informatie worden opgevraagd over

bestuurlijke aangelegenheden, ook in het kader van de NOW. Zonder nadere regelgeving zou bij een Wob-verzoek in elk geval eerst de zienswijze van de subsidieontvanger moeten worden gevraagd. Dit zou veel administratieve lasten met zich meebrengen. Daarom is nu bepaald dat de subsidieaanvrager door het indienen van een subsidieverzoek geacht wordt in te stemmen met het eventueel openbaar maken van informatie uit zijn subsidiedossier. Deze 'automatische toestemming' ziet uitsluitend op gegevens die het meest van belang zijn voor de transparantie over de besteding van de publieke middelen, zonder bedrijfsgevoelige informatie prijs te geven. Het gaat hierbij om naam en het adres van de werkgever, het verstrekte voorschot en de vastgestelde subsidie.

Samenloop NOW en loonkostensubsidie

Werkgevers die naast loonkostensubsidie van de gemeente ook NOW-subsidie ontvangen, hoeven de gemeente hierover niet meer te informeren. Deze verplichting in de NOW-regeling is geschrapt. Eerder was al besloten om de dubbele financiering van loonkostensubsidie en NOW-subsidie te accepteren.

Buitenlands bankrekeningnummer

In de oorspronkelijk NOW-regeling was als voorwaarde opgenomen dat een werkgever met een buitenlands rekeningnummer binnen vier weken de NOW-aanvraag moest aanvullen met een Nederlands bankrekeningnummer. In de praktijk bleek dat het in veel gevallen onmogelijk was om aan deze voorwaarde te voldoen. Daarom is besloten om de NOW-regeling NOW aan te passen. Werkgevers met een niet-Nederlands SEPA-bankrekeningnummer hoeven niet langer een Nederlands bankrekeningnummer aan te leveren.

NOW-aanvraag minder 'eenmalig' na een wtv-aanvraag

Werkgevers kunnen éénmalig een NOW-aanvraag indienen tot en met uiterlijk 31 mei 2020. Dit geldt in beginsel ook voor werkgevers die al een aanvraag werktijdverkortung (wtv) hebben ingediend. Toch is 'eenmalig' een betrekkelijk begrip zo blijkt uit het antwoord van het UWV op de volgende vraag van onze adviseur sociale zekerheid:

'Er is een bericht verschenen, waaruit blijkt dat, als een wtv-aanvraag is ingediend die in het kader van de NOW niet vóór 1 mei 2020 compleet is gemaakt, het volgens het UWV toch nog mogelijk is om een (nieuwe) aanvraag in te dienen. Kan het UWV dit bevestigen of ontkrachten?'

Het UWV geeft een bevestigend antwoord. De wtv-aanvraag wordt in deze situatie beschouwd als een NOW-aanvraag. Voor de wtv staat een beslistermijn die wordt opgeschort tot 30 april 2020 om de aanvullende informatie voor de NOW-aanvraag aan te leveren. Als het UWV geen of onvolledige informatie heeft ontvangen op deze uiterste datum, wordt de aanvraag niet verder in behandeling genomen. Dat is volgens het UWV iets anders dan een aanvraag afwijzen. Het laatste geval is namelijk een besluit. Dit betekent dat als de aanvraag niet in behandeling is genomen, de werkgever tot en met

31 mei 2020 een NOW-aanvraag kan indienen.

Tip!

Heeft een werkgever een wtv-aanvraag ingediend en die aanvraag niet uiterlijk 30 april 2020 compleet gemaakt? Dan heeft het UWV de aanvraag niet (verder) in behandeling genomen en kan de werkgever alsnog tot en met uiterlijk *31 mei 2020* een NOW-aanvraag indienen! Het éénmalige karakter van de aanvraag NOW sluit het indienen van een aanvraag NOW in die situatie dus niet uit.

Telt het loon van werknemers boven de AOW-leeftijd mee voor de NOW?

Er zijn geen premies voor de AOW en de werknemersverzekeringen, zoals de WW en de WGA, verschuldigd over het loon van werkende AOW-ers. Toch kan ook voor de loonkosten van (door)werkende AOW-ers een beroep op de NOW-regeling worden gedaan.

In de NOW-regeling wordt onder 'loon' verstaan, het loon als bedoeld in artikel 16 van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), voor zover het betreft loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. In de praktijk wordt dit loon aangeduid als het SV-loon, het loon waarover de premies van (sociale) volks- en werknemersverzekeringen worden berekend. Een werkende AOW-er die loon van een werkgever krijgt, ontvangt loon waarover de laatstbedoelde premies worden berekend en is verzekerd voor de Ziektewet (ZW). De ZW-uitkeringen aan AOW-ers, meestal na einde dienstverband en gedurende maximaal 13 weken, worden gefinancierd uit de premies Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof). Daarmee valt het loon van de AOW-er onder het bereik van de NOW-regeling en telt dat loon dus mee voor de NOW-subsidie.

TOGS en verklaring afgescheiden privé- en zakelijk adres

Eén van de voorwaarden voor de TOGS-uitkering van € 4.000 is om ten minste één vestiging op een ander adres te hebben dan het privéadres of een verklaring van de eigenaar dat hij/zij een vestiging heeft die fysiek is afgescheiden van de privéwoning en die een eigen opgang of toegang heeft. Uitgezonderd zijn horecaondernemingen met SBI-code 56.10.1, 56.10.2 en 56.30 en ambulante handel met de SBI-codes 47.81.1, 47.81.9, 47.82, 47.89.1, 47.89.2, 47.89.9, 49.39.1, 49.32, 50.30, 85.53 of 93.21.2 (waaronder markthandelaren, taxibedrijven, auto- en motorrijdscholen, touringcar operators, kermisexploitanten en binnenvaart, zoals passagiersvaart en veerdiensten). Bij deze ondernemingen mag het privéadres van de eigenaar wel gelijk zijn aan het vestigingsadres.

Bewijsstukken

De eigenaar moet bij de verklaring bewijsstukken meezenden waaruit blijkt dat hij/zij een vestiging heeft die fysiek is afgescheiden van de privéwoning en een eigen opgang of

toegang heeft. Dat kan een zakelijke huur- of koopovereenkomst van de vestiging zijn of een foto die de eigen opgang goed in beeld brengt. De bijlage mag maximaal 10mb zijn in de volgende formaten: doc, docx, txt, csv, xls, xlsx, pdf, jpg, jpeg, odt of ods.

Loonheffingen

Verhoging vrije ruimte voor 2020 en thuiswerkfaciliteiten

De vrije ruimte voor de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom per werkgever is eenmalig en tijdelijk verhoogd van 1,7% naar 3% voor het jaar 2020. Voor het bedrag boven € 400.000 geldt nog steeds 1,2%. De vrije ruimte wordt dus met maximaal € 5.200 verhoogd. Dat biedt mogelijkheden aan werkgevers die daar de ruimte voor hebben, om hun werknemers in deze moeilijke tijd extra tegemoet te komen. Bijvoorbeeld door het verstrekken van een bloemetje of een cadeaubon. Maar de extra ruimte kan ook worden benut voor thuiswerkfaciliteiten.

Thuiswerkfaciliteiten

Voor wat betreft de thuiswerkplek, zijn er 4 fiscale mogelijkheden:

1. Noodzakelijkheidscriterium

Vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur zijn gericht vrijgesteld, als deze voldoen aan het noodzakelijkheidscriterium. Onder 'dergelijke apparatuur' vallen ook de internetverbinding thuis, de printer en -cartridges.

2. Arbovoorzieningen

Arbovoorzieningen in de werkruimte thuis zijn gericht vrijgesteld als deze volgen uit de arboverplichtingen van de werkgever. Belangrijke voorwaarden bij deze vrijstelling zijn dat de werkgever geen eigen bijdrage van de werknemer vraagt en dat de inrichting van de thuiswerkplek is opgenomen in het arboplan van de werkgever. Onder arbovoorzieningen vallen bijvoorbeeld een ergonomisch bureau en ergonomische stoel, maar ook verlichting.

3. Hulpmiddelen

Hulpmiddelen die de werknemer ook buiten de werkplek op kantoor (bijvoorbeeld thuis) kan gebruiken en die hij voor 90% of meer zakelijk gebruikt, zijn gericht vrijgesteld. Dit kan gelden voor computers, laptops, mobiele telefoons, iPads en gereedschappen die op zich niet noodzakelijk zijn, maar die de werknemer wel voor ten minste 90% zakelijk gebruikt.

4. Vrije ruimte

Een vergoeding van de kosten die de werknemer maakt om thuis te werken (denk aan extra gas, water en elektriciteit, koffie, thee en dergelijke), is niet gericht vrijgesteld of op

nihil gewaardeerd. De vergoeding kan wel worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel en ten laste komen van de vrije ruimte.

Verlaging gebruikelijk loon bij omzetsdaling in de praktijk

Aanmerkelijkbelanghouders (ten minste 5% aandelen van een bv) dienen ten minste belasting te betalen over het gebruikelijk loon. Ook als de onderneming minder of geen omzet behaalt, moet de ab-houder daarover belasting betalen. Dit knelt, gelet op het grote omzetverlies in sommige sectoren vanwege de coronacrisis.

Staatssecretaris Vijlbrief zal daarom voor het jaar 2020 toestaan dat ab-houders die te maken hebben met een omzetsdaling, het gebruikelijk loon mogen verlagen – evenredig met de omzetsdaling. Daarbij wordt de periode in het jaar in 2020 vergeleken met dezelfde periode in 2019.

De uitvoering in de praktijk

De uitwerking van deze maatregel volgt zo spoedig mogelijk. De vormgeving ervan en de voorwaarden zullen vergelijkbaar zijn met eenzelfde regeling en voorwaarden die tijdens de kredietcrisis in 2009 zijn getroffen. Ten tijde van de kredietcrisis mocht het gebruikelijk loon op grond van een besluit worden bepaald aan de hand van de volgende formule:

Gebbruikelijk loon 2009 = A (gebruikelijk loon 2008) × B (omzet over het eerste kalenderhalfjaar van 2009) / C (omzet over het eerste kalenderhalfjaar van 2008)

Destijds golden de volgende 3 voorwaarden:

1. De rekening-courantschuld of het dividend neemt niet toe als gevolg van het lagere gebruikelijk loon.
2. Als de ab-werknemer feitelijk meer loon heeft genoten dan volgt uit bovenstaande berekeningen, geldt dat hogere loon.
3. De goedkeuring geldt niet voor zover de omzetten in de jaren 2008, 2009 of 2010 beïnvloed zijn door bijzondere oorzaken, zoals oprichting, staking, fusie, splitsing en bijzondere resultaten.

Afspraken over gevolgen coronacrisis voor grensarbeiders

Nederland heeft met Duitsland en België nadere afspraken gemaakt over de fiscale behandeling van thuiswerkdagen. Werknemers die in Nederland wonen en in België of Duitsland werken of werknemers die in België of Duitsland wonen en in Nederland werken (grensarbeiders), werken gedurende de coronacrisis vaker thuis. Of ze blijven

noodgedwongen thuis, terwijl ze wel krijgen doorbetaald. Als deze werknemers in dienst zijn bij een werkgever gevestigd in hun woonland, kan dit fiscale gevolgen hebben. Doordat ze minder dan 183 dagen in hun werkland verblijven, is hun loon dan niet meer in hun werkland, maar (deels) in hun woonland belast. Nederland is met België en Duitsland voor grensarbeiders in loondienst overeengekomen dat de thuiswerkdagen mogen worden behandeld als dagen gewerkt in het land waar de werknemer onder normale omstandigheden zou hebben gewerkt. Wel geldt de voorwaarde dat deze thuiswerkdagen worden belast in het andere land. Woont de werknemer bijvoorbeeld in Duitsland of België en werkt hij normaal gezien in Nederland, dan blijft de werkgever Nederlandse loonheffingen inhouden op het salaris.

Keuzerecht werknemer

De werknemer is niet verplicht om te kiezen voor deze afwijkende behandeling. Hij kan de thuiswerkdagen ook blijven behandelen als dagen waar feitelijk is gewerkt. Deze keuze kan hij maken bij het invullen van de aangifte IB/PVV over 2020, door de gewenste verdeling aan te houden, zonder daarbij expliciet de keuze te hoeven aangeven.

Duur afspraken

De afspraken gelden in elk geval van 11 maart 2020 tot en met 31 mei 2020. De overeenkomst met Duitsland wordt maandelijks automatisch verlengd, totdat Nederland of Duitsland deze opzegt. De overeenkomst met België wordt na 31 mei maandelijks verlengd als Nederland en België dit overeenkomen.

Thuiswerken over de grens en sociale zekerheid

Eerder was al bekend gemaakt dat het meer thuiswerken geen gevolgen heeft voor de sociale verzekeringen als de werknemer normaal over de grens woont of werkt in de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland.

Sportsector

Extra steun voor sportverenigingen

Voor de sportsector komt € 110 miljoen extra ondersteuning beschikbaar. Daarvan gaat € 90 miljoen naar ruim 11.000 sportverenigingen om huur 'kwijt te schelden' over de periode 1 maart tot 1 juni 2020. De huur vormt de grootste kostenpost voor veel verenigingen. De resterende € 20 miljoen gaat naar sportverenigingen met een eigen accommodatie. Deze verenigingen hebben te maken met omzetverlies en doorlopende lasten en komen vaak niet voor andere rijkssteun in aanmerking. Per sportvereniging gaat het om een eenmalige tegemoetkoming van maximaal € 2.500.