

Special Coronavirus

13 oktober 2021

Sinds de vorige special van begin juli jl., is er lange tijd niet veel gewijzigd in het coronabeleid en de daarbij horende (veelal financiële) regelgeving. Tot voor kort, want sinds 1 oktober jl. zijn de TOZO, TVL en NOW beëindigd. Ook heeft het kabinet toch weer enkele aanvullende steunmaatregelen getroffen, omdat het coronaleed nog zeker niet geleden is. Bovendien deed onlangs de CoronaCheck app zijn intrede. In deze special vind je een update van de belangrijkste punten uit het huidige coronabeleid.

Fiscaliteit

Onder strikte voorwaarden toch nog uitstel van betaling tot en met 31 januari 2022

Sommige ondernemers met liquiditeitsproblemen, ontstaan door de coronacrisis, kunnen onder strikte voorwaarden toch nog uitstel van betaling van belasting krijgen tot en met 31 januari 2022. Het uitstel wordt in dat geval verleend voor belastingen die betaald hadden moet zijn tussen 1 oktober 2021 en 1 februari 2022. De ondernemer kan hier schriftelijk om verzoeken tot en met 31 januari 2022. In zekere zin dus met terugwerkende kracht. Deze goedkeuring staat in onderdeel 3.4 van het gewijzigde Besluit noodmaatregelen coronacrisis. Ook wordt goedgekeurd dat een samenloop met andere uitstelvormen geen belemmering vormt voor het verlenen van dit aanvullende uitstel.

Strikte voorwaarden

De strikte voorwaarden zijn:

1. de ondernemer komt in aanmerking voor de betalingsregeling van goedkeuring 1 van onderdeel 3.5 van dit gewijzigde besluit (zie hierna);
2. het nog steeds niet kunnen betalen van belastingen is hoofdzakelijk veroorzaakt door de coronacrisis;
3. de betalingsproblemen zijn van tijdelijke aard;
4. de betalingsproblemen zijn voor een bepaald tijdstip opgelost;
5. het gaat om een levensvatbare onderneming;
6. voor de belastingen waarvoor het uitstel wordt gevraagd, is er voldaan aan de aangifteplicht;
7. het gevraagde uitstel heeft betrekking op een of meer genoemde belastingen in goedkeuring 1 van onderdeel 3.1 van dit gewijzigde besluit;
8. De ondernemer verstrekt een verklaring van een derde-deskundige die het voor de ontvanger aannemelijk maakt dat aan de eisen, als bedoeld onder b t/m e, wordt voldaan. De verklaring van de derde deskundige bevat een beoordeling van de aard van de betalingsproblemen, gaat in op de aannemelijkheid van de bedrijfseconomische gezondheid van de onderneming, de haalbaarheid van het in de toekomst inlopen van de betalingsachterstand en geeft blijk van de waarneming van de aan dat oordeel ten grondslag liggende feiten en omstandigheden door de deskundige (zie ook artikel 25.6.2b LI);
9. Als de schuld ten tijde van het verzoek om uitstel ingevolge deze goedkeuring lager is dan € 20.000, kan de ondernemer volstaan met een eigen verklaring die voldoet aan dezelfde eisen als bedoeld onder h.

Terugbetalingsregeling belastingschulden verder versoepeld

Naast het extra belastinguitstel en de reguliere betalingsregeling wordt goedgekeurd dat de Ontvanger tot 1 oktober 2027 uitstel van betaling verleent voor belastingen die uiterlijk 30 september 2021 betaald hadden moeten zijn. Hieraan wordt de voorwaarde verbonden dat bij het vóór 1 oktober jl. verleende bijzonder uitstel van betaling aan de ondernemer is toegezegd dat er geen invorderingsmaatregelen zouden worden genomen. Daarnaast wordt goedgekeurd dat de Ontvanger tot 1 oktober 2027 uitstel van betaling verleent voor belastingen die tussen 1 oktober 2021 en 1 februari 2022 betaald hadden moeten zijn en waarvoor extra uitstel van betaling is verleend.

Later terugbetalen

Het uitgangspunt van de betalingsregeling is dat de ondernemer op 1 oktober 2022 begint met het terugbetalen van zijn belastingschuld die tijdens de coronacrisis is opgebouwd. Vervolgens betaalt hij/zij in maandelijkse, gelijke termijnen de belastingschuld terug, waarbij de uiterste betaaldatum 1 oktober 2027 is. Kan de ondernemer echter op 1 oktober 2022 aantoonbaar niet beginnen met terugbetalen, dan mag hij/zij later beginnen met terugbetalen, maar op 1 oktober 2027 moet de gehele belastingschuld wel zijn afgelost.

Let op

Gedurende de betalingsregeling moet de ondernemer steeds tijdig en juist aangifte doen. Ook moet hij/zij tijdig en volledig voldoen aan de betalingsverplichtingen die daaruit voortvloeien. Als de ondernemer niet meer aan deze verplichtingen voldoet, kan de Ontvanger de betalingsregeling weigeren of intrekken. De ondernemer krijgt eerst nog wel de kans om alsnog binnen veertien dagen aan zijn/haar verplichtingen te voldoen.

Andere verlengde coronamaatregelen

In het genoemde besluit worden ook enkele bestaande coronamaatregelen verlengd. Hierna noemen we kort de verschillende maatregelen.

Versoepelde herinvesteringstermijn HIR

In onderdeel 8.8. wordt de versoepelde herinvesteringstermijn van de HIR verder verlengd. Doordat de coronacrisis is aangemerkt als een 'bijzondere omstandigheid', hoeft de ondernemer zich niet strikt aan de herinvesteringstermijn van drie jaar te houden. Voorwaarde is wel dat hij/zij al een begin van uitvoering heeft gegeven aan de aanschaf van een vervangend bedrijfsmiddel of al voortbrengingskosten heeft gemaakt, maar de uitvoering is vertraagd door de bijzondere omstandigheid.

Langer vaste onbelaste reiskostenvergoeding

In onderdeel 6.2 is bepaald dat de goedkeuring voor de vaste onbelaste reiskostenvergoeding doorloopt tot 1 januari 2022. De tussen werkgever en werknemer afgesproken vaste onbelaste vergoeding voor bijvoorbeeld het woon-werktraject, hoeft dus tot eind 2021 niet te worden aangepast vanwege een gewijzigd reispatroon door het thuiswerken. Het gaat hier steeds om reiskostenvergoedingen die de werkgever vóór 13 maart 2020 (dus vóór de coronacrisis) onvoorwaardelijk aan zijn of haar werknemers heeft toegekend.

Let op

De werkgever hoeft de vaste en onbelaste reiskostenvergoeding niet aan te passen, maar wil hij of zij de vergoeding wel bijstellen bij een verandering van het reispatroon, dan mag dat ook. In dat geval gaat het primair om een vraagstuk van arbeidsrechtelijke aard.

Langer fiscale regeling bij betaalpauze hypotheeklasten

Ook de goedkeuring inzake de betaalpauze voor hypotheeklasten is verlengd tot 1 januari 2022. De betaalpauze moet aan de volgende drie voorwaarden voldoen om de versoepelde fiscale regels te mogen toepassen:

1. de belastingplichtige heeft in de periode 12 maart 2020 tot 1 januari 2022 bij zijn of haar geldverstrekker gemeld dat hij/zij (dreigende) betalingsproblemen heeft door de uitbraak van het coronavirus;
2. de belastingplichtige en de geldverstrekker zijn daarom een betaalpauze overeengekomen, die uiterlijk op 1 januari 2022 ingaat en die schriftelijk door de geldverstrekker wordt bevestigd;
3. de looptijd van de betaalpauze bedraagt maximaal twaalf maanden.

Deze verlenging staat in het gewijzigde besluit 'Inkomstenbelasting. Eigenwoningschuld; betaalpauze voor rente en aflossing eigenwoningschuld'.

Enkele andere verlengde coronamaatregelen

- de verruiming van de vrije ruimte in de Werkkostenregeling in 2021 tot 3% over een fiscale loonsom van € 400.000 en 1,18% over het meerdere, totdat dit in formele wetgeving is omgezet;
- de goedkeuring van de verlaging van het gebruikelijk loon op grond van een vergelijking van de omzet 2021 in verhouding tot de omzet over 2019;
- de vrijstelling voor de TOGS en TVL. Dit wordt nog geformaliseerd in wetgeving;
- de goedkeuring vrijstelling voor Duitse netto-uitkeringen die door inwoners van Nederland worden ontvangen in de periode 11 maart 2020 tot en met 31 december 2021.

Sociale Zekerheid

Meer tijd om vaststelling TVL Q1 aan te leveren

De RVO vraagt ondernemers na afloop van een subsidieperiode naar hun werkelijke omzet. De TVL wordt dan definitief vastgesteld. De deadline voor de vaststelling van TVL Q1 2021 is verschoven van 1 oktober 2021 naar 12 november 2021. Ondernemers krijgen een e-mail van de RVO met de vraag hun werkelijke omzet door te geven. Vaak zijn deze gegevens echter al ontvangen van de Belastingdienst. In dat geval hoeft de ondernemer slechts zijn akkoord te geven. Ondernemers die toch minder omzetverlies blijken te hebben en daarom TVL moeten terugbetalen, kunnen via de website van de RVO ruime, renteloze betalingsregelingen treffen. Zij kunnen kiezen uit 6 of 12 maandelijkse termijnen. Ook een persoonlijke betalingsregeling is mogelijk.

Extra financiële steun voor nachthoreca

Horecaondernemers die 's nachts niet open mogen, kunnen in het vierde kwartaal van 2021 subsidie krijgen voor de vaste lasten. Dit is mogelijk op grond van de regeling Vaste lasten Nachtsluiting horeca (VLN). Voorwaarden zijn dat zij minimaal 50% minder omzet maken dan in het vierde kwartaal van 2019. Daarnaast moeten zij in het tweede en derde kwartaal van 2021 TVL hebben ontvangen. De ondernemer kan in het vierde kwartaal maximaal €250.000 VLN ontvangen. Het streven is dat de regeling wordt opengesteld in de 2e helft van november.

Data definitieve vaststelling NOW gewijzigd

Voor de derde, vierde, vijfde en zesde aanvraagperiode is de datum tot wanneer je een definitieve vaststelling kunt aanvragen gelijkgetrokken. Je kunt nu voor deze aanvraagperiodes tot en met 22 februari 2023 een aanvraag doen voor de definitieve berekening. De data voor het aanvragen van een definitieve berekening voor de eerste en tweede aanvraagperiode zijn niet aangepast.

Schema aanvragen definitieve vaststelling

Je kunt in de volgende perioden de definitieve vaststelling aanvragen;

NOW-aanvraagperiodes	aanvraag definitieve vaststelling tussen:
1.0 (1e tranche: maart t/m mei 2020)	7 oktober 2020 t/m 31 oktober 2021
2.0 (2e tranche: juni t/m september 2020)	15 maart 2021 t/m 5 januari 2022
3.1 (3e tranche: oktober t/m december 2020)	4 oktober 2021 t/m 22 februari 2023
3.2 (4e tranche: januari t/m maart 2021)	31 januari 2022 t/m 22 februari 2023
3.3 (5e tranche: april t/m juni 2021)	31 januari 2022 t/m 22 februari 2023
4.0 (6e tranche: juli t/m september 2021)	31 januari 2022 t/m 22 februari 2023

Het UWV heeft een handig [overzicht](#) gemaakt van de voorwaarden van de verschillende NOW-regelingen.

RVO hoeft geen rekening te houden met feitelijke bedrijfsactiviteiten

Een onderneming was op 15 maart 2020 in het Handelsregister opgenomen met de SBI-code 47293 (Winkels in buitenlandse voedingsmiddelen) met als bedrijfsomschrijving 'De exploitatie van winkels in buitenlandse voedingsmiddelen'. Volgens de ondernemer past de SBI-code 56102 (Fastfoodrestaurants, cafetaria's, ijssalons, eetkramen e.d.) beter bij zijn feitelijke activiteiten. Dat volgt ook uit de toepassing van de cao horeca. Hij heeft naar zijn mening recht op TVL behorend bij die SBI-code. Volgens het College van Beroep voor het bedrijfsleven (CBB) biedt de TVL geen ruimte om rekening te houden met feitelijke bedrijfsactiviteiten. De RVO hoeft geen rekening te houden met wijzigingen (al dan niet met terugwerkende kracht) die na de peildatum van 15 maart 2020 in het Handelsregister zijn doorgevoerd.

Commentaar

Volgens de ondernemer paste de SBI-code 56102 (Fastfoodrestaurants, cafetaria's, ijssalons, eetkramen e.d.) ook beter bij zijn feitelijke activiteiten, omdat in 2012 was beslist dat hij de cao horeca moest toepassen. Volgens het CBB kon dit de ondernemer niet baten.

Terug naar reguliere werktijdverkorting

Aan het begin van de coronacrisis werd het coronavirus en haar gevolgen aangemerkt als een bijzondere omstandigheid, waarvoor de werkgever werktijdverkorting kon aanvragen. Het ministerie van SZW kon echter de enorme toestroom van aanvragen niet meer aan, waarna de inzet van werktijdverkorting werd stopgezet en vervangen door de NOW-regeling. Nu de NOW-regeling per 1 oktober jl. is geëindigd, kunnen werkgevers sindsdien weer gebruikmaken van de reguliere ontheffing van het verbod op werktijdverkorting. Dat betekent dat zij met een vergunning voor werktijdverkorting tijdelijk een WW-uitkering voor hun medewerkers kunnen aanvragen. Hierna lees je waar de werkgever aan moet voldoen om hiervoor in aanmerking te komen en welke stappen hij of zij moet zetten om de werktijdverkorting en WW-uitkering te kunnen krijgen.

Voorwaarden

Er gelden twee voorwaarden voor de aanvraag van de vergunning:

1. Het bedrijf is getroffen door een kortdurende buitengewone omstandigheid die niet onder het normale werkgeversrisico valt. Denk hierbij aan een calamiteit, zoals een brand, blikseminslag of overstroming. Coronagerelateerde situaties vallen hier niet (meer) onder. Kan een directe relatie tussen de buitengewone omstandigheid en een grondstoftekort worden aangetoond, dan komt de werkgever mogelijk wel in aanmerking voor werktijdverkorting;

2. De werkgever kan van de ter beschikking staande arbeidscapaciteit (alle medewerkers waarvoor hij/zij een loondoorbetalingsverplichting heeft) gedurende ten minste 2 weken en ten hoogste 24 weken *minimaal* 20% niet benutten of naar verwachting niet benutten.

De werktijdverkorting wordt alleen geboden voor werknemers of groepen werknemers voor wie de werkgever het loon moet doorbetalen, ofwel voor wie hij/zij een loondoorbetalingsverplichting heeft. Ingeleend personeel, zoals uitzendkrachten, oproepcontracten (voor wie geen plicht tot loonbetaling bestaat) en ingehuurd zzp'ers, vallen hier in principe buiten. Ook zal geen vergunning worden verleend over perioden die aan de datum van aanvraag voorafgaan.

Beperkte duur

De werktijdverkorting is van tijdelijke aard en geldt voor een periode van minimaal 2 weken en maximaal 24 weken. Die 2 weken staan voor een algemene wachttijd. De werkgever krijgt een vergunning voor de duur van 6 weken. Een al verleende vergunning kan maximaal

3 keer worden verlengd ($4 \times 6 =$ maximaal 24 weken). Daarna moet de werkgever weer zelf de lonen betalen over de uren waarop zijn of haar medewerkers niet kunnen werken.

Hoe aanvragen?

Werkgevers kunnen een digitale aanvraag indienen via het portaal van de directie UAW van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als de vergunning is ontvangen, moet dit binnen twee dagen digitaal aan het UWV worden gemeld via het formulier Melding werktijdverkorting. Binnen een week na afloop van de vergunningsperiode, dus in de zevende week nadat werkgevers de vergunning kregen, kunnen digitaal WW-uitkeringen worden aangevraagd bij het UWV met het formulier 'Aanvraag WW-uitkering bij werktijdverkorting'. De WW-uitkeringen over niet-gewerkte uren gedurende de vergunningsperiode worden dus *achteraf* betaald.

Accountancy

Voor vaststelling van TVL Q2 en TVL Q3 zijn accountantsproducten beschikbaar

De accountantsproducten voor de vaststelling van TVL Q2 en TVL Q3 zijn beschikbaar. Je vindt de TVL-protocollen 2021 op de website van de NBA. Ondernemers met een TVL-aanvraag van € 125.000 of meer, moeten vanaf Q1 een accountantsproduct direct meesturen bij het indienen van de vaststelling. Wanneer de eerste vaststellingsverzoeken voor TVL Q2 zullen worden verstuurd, is nog niet precies bekend. Dit wordt naar verwachting de tweede helft van november 2021 meldt de RVO. Ondernemers ontvangen een verzoek per mail als zij het vaststellingsverzoek kunnen indienen. Hierna vind je een overzicht van het accountantsproduct in alle TVL-periodes.

Periode	Voor wie?	Wanneer?	Mogelijkheid tot nasturen
Q3	Mkb en grote ondernemingen	Bij de aanvraag en de vaststelling	Nee, direct meesturen*
*Meer informatie op mijn.rvo.nl/tvl protocollen <u>NBA</u>			
Q2	Mkb en grote ondernemingen	Bij de aanvraag	Ja, je ontvangt per mail een verzoek tot het leveren van aanvullende informatie*
*Je vindt deze taak op mijn.rvo.nl/tvl bij de aanvraag. De termijn is 4 weken, maar deze kan op verzoek worden verlengd. Protocollen <u>NBA</u>			
	Mkb en grote ondernemingen	Bij de vaststelling	Nee, direct meesturen*
*Protocollen <u>NBA</u>			
Q1	Grote ondernemingen	Bij de aanvraag	Ja, je ontvangt per mail een verzoek tot het leveren van aanvullende informatie*
*Je vindt deze taak op mijn.rvo.nl/tvl bij de aanvraag. De termijn is 6 weken maar deze kan op verzoek worden verlengd. Protocollen <u>NBA</u>			
	Mkb en grote ondernemingen	Bij de vaststelling	Nee, direct meesturen*
*Protocollen <u>NBA</u>			

Arbeidsrecht en AVG

Verplichte opname vakantiedagen tijdens corona blijft kansloze zaak

Veel werkgevers hebben geprobeerd om hun werknemers tegen hun zin vakantiedagen te laten opnemen tijdens de pandemie. Inmiddels kan met zekerheid worden aangenomen dat dit niet op genade kan rekenen, als dit tot een rechtszaak leidt. Dit wordt keer op keer bevestigd in de jurisprudentie. Zo ook in een recente uitspraak van Rechtbank Rotterdam. De rechter oordeelt dat Covid-19 geen grondslag is om een werknemer te verplichten verlofuren in te leveren. Er ontbreekt een verklaring van de werknemer waaruit zou blijken dat hij definitief, ondubbelzinnig en in alle vrijheid afstand heeft gedaan van zijn verlofuren. Een werknemer is (tot op heden) niet verplicht om op grond van goed werknemerschap aan een dergelijk verzoek mee te werken. Kortom, het mag inmiddels wel als vaste rechtspraak worden gezien dat een werknemer niet kan worden gedwongen om vakantiedagen op te nemen. Dat een merendeel van de collega's mogelijk wel instemt, is daar ook niet op van invloed. Het initiatief om vakantiedagen op te nemen berust (nog steeds) bij de werknemer.

Commentaar

De wettelijke regel is dat niet opgenomen (wettelijke) vakantiedagen binnen 6 maanden na afloop van een kalenderjaar moeten worden opgemaakt. Dus vóór 1 juli van het volgende kalenderjaar. Niet opgenomen dagen vervallen en hoeven ook niet te worden uitbetaald. Maar, let op! Onlangs is nog eens uitgemaakt dat werkgevers zich niet zonder meer op

deze regel kunnen beroepen om van de overvloedige vakantiedagen af te komen. De rechter verwijst hierbij naar uitspraken van het Europese Hof die oordeelde dat een werkgever de werknemer op nauwkeurige wijze en tijdig moet informeren over zijn openstaande vakantierechten, zodat hij daar nog gebruik van kan maken. Als een werkgever op dit punt verzuimt, komt het recht op vakantie en/of een vergoeding voor niet-opgenomen dagen mogelijk weer niet te vervallen.

Rechtvaardigen liquiditeitsproblemen werkgever (eenzijdige) wijziging arbeidsvoorwaarden?

Een werkgever heeft een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen in haar arbeidsvoorwaarden. Met een beroep hierop wil zij onder meer de verplichte procentuele loonsverhoging uitstellen. Ook wil zij werknemers verplichten tot opname c.q. afschrijving van een deel van het zogenoemde stuwmeer aan vakantie-uren. De OR heeft ingestemd met deze maatregelen. Rechtbank Rotterdam oordeelt dat de acute financiële problemen van de werkgever door de coronapandemie een zodanig zwaarwichtig belang vormen, dat zij eenzijdig de loonsverhoging mag doorvoeren. De rechtbank concludeert dat bij afweging van de wederzijdse belangen, de belangen van werknemers naar maatstaven van redelijkheid daarvoor moeten wijken. Dit gaat echter niet op voor het verplicht afboeken van vakantiedagen. Uit Richtlijn 2003/88/EG en uit de daarop gebaseerde rechtspraak van het Europese Hof van Justitie blijkt dat vakantie als een belangrijke arbeidsvoorwaarde moet worden beschouwd en dat werknemers recht hebben op recuperatie. Dit belang weegt zwaarder dan het belang van de werkgever. Dit wordt versterkt door het feit dat de werknemers tijdens corona hebben doorgewerkt.

Stimulatie tot vaccinatie

Een werkgever is verplicht een gezonde en veilige werkplek te bieden aan de medewerkers. Daarbij kan de coronavaccinatie een rol spelen. Toch kan de werkgever niet afdwingen dat de medewerkers zich laten vaccineren. Er is namelijk geen verplichting tot afname van het coronavaccin, zodat ook de werkgever dit niet kan afdwingen. De werkgever kan wel stimuleren dat vaccinatie door de medewerkers wordt afgenomen, bijvoorbeeld door voorlichting te geven.

Ook tegen een vaccinatiebonus in de vorm van geld of vakantiedagen lijkt vanuit arbeidsrechtelijk perspectief geen bezwaar te bestaan, mits het niet andersom werkt. Dus er mogen geen nadelige consequenties bestaan voor werknemers die alsnog een vaccin weigeren. De AVG werpt op dit punt nog wel een drempel op. Je mag namelijk niet vastleggen wie een bonus heeft ontvangen als gevolg van de vaccinatie. Daarmee verwerk je namelijk bijzondere persoonsgegevens (te weten medische) en daarvoor heeft de werkgever wel weer eerst toestemming nodig.

Controle coronatoegangsbewijs door werkgever

Steeds meer werkgevers vragen hun medewerkers om een coronatoegangsbewijs (CoronaCheck app of papieren versie) te tonen, voordat zij op de werkvloer mogen terugkeren. Het coronatoegangsbewijs is echter bedoeld om toegang te krijgen tot onder meer horeca en evenementen en niet als zodanig voor de werkvloer. De vraag mag gesteld worden, maar een werknemer hoeft niet te antwoorden op de vraag of hij of zij gevaccineerd is.

Ondernemingsrecht

Coronahuurkorting stapje dichterbij

Binnenkort komt er duidelijkheid over de mogelijkheid voor een huurkorting in verband met de van overheidswege gedwongen sluiting van bedrijfsruimtes tijdens de coronacrisis. Uit de onlangs gepubliceerde conclusie van Procureur-Generaal (PG) Wissink blijkt namelijk dat hij de Hoge Raad adviseert om huurders die hiermee te maken krijgen (zoals de horeca) in beginsel het recht op huurprijsvermindering te verlenen. De gedwongen sluiting leidt tot een beperking in het huurgenot. Verder vormt de coronapandemie een 'onvoorziene omstandigheid' waarmee partijen geen rekening hielden bij het sluiten van de huurovereenkomst. Dit kan leiden tot een tijdelijke huurprijsvermindering die gebaseerd is op het daadwerkelijke nadeel dat de huurder lijdt als gevolg van het aan de coronacrisis toe te rekenen voldoende ernstige omzetverlies. Bij het bepalen van het nadeel kunnen bepaalde tegemoetkomingen vanuit de overheid (zoals de Tegemoetkoming Vaste Lasten) worden verrekend. Uitgangspunt dient te zijn dat het nadeel gelijkelijk (50/50) tussen verhuurder en huurder wordt verdeeld. Zodra de Hoge Raad uitspraak heeft gedaan komen we hier uiteraard op terug.

Financiering

Verlengde Financieringsmogelijkheden

De volgende garantie-/financieringsregelingen zijn al eerder dit jaar verlengd tot en met 31 december 2021:

- Klein Krediet Corona (KKC)
- Borgstelling MKB-kredieten-C (BMKB-C)
- GO-C-regeling
- Overbruggingskredieten via Credits

Eind in zicht?

Veel coronamaatregelen zijn inmiddels beëindigd of versoepeld. Daarvoor in de plaats heeft het coronatoegangsbewijs zijn intrede gedaan. Dit bewijs zorgt voor de nodige discussies, waaronder op de werkvloer. Laten we hopen dat ook deze laatste maatregel snel tot het verleden behoort.