

Nieuwsbrief juli 2020

Inhoud:

- [NOW 2.0 aanvragen? Dat kan vanaf 6 juli](#)
- [Einde bedrijf door pensioen of ziekte? Per 2021 compensatie transitievergoeding](#)
- [De tijd dringt voor een goede Brexit-voorbereiding](#)
- [Korte nieuwsberichten](#)

1. NOW 2.0 aanvragen? Dat kan vanaf 6 juli

Werkgevers kunnen sinds maandag 6 juli een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming volgens de NOW 2.0 (Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid). Een aanvraagformulier vindt u op de site van het UWV. De aanvraagperiode loopt tot en met 31 augustus 2020.

Tegemoetkoming NOW 2.0

De NOW 2.0-regeling zorgt voor een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers. De tegemoetkoming kan worden aangevraagd als vanwege de coronacrisis over een periode van vier maanden een omzetverlies is geleden van minstens 20%.

Omzetverlies inschatten

U moet het omzetverlies in beginsel opgeven voor de periode juni tot en met september. Probeer dit bij uw aanvraag zo goed mogelijk te doen om te voorkomen dat u later een te veel uitbetaald bedrag moet terugbetalen.

Wanneer volgt betaling?

Na goedkeuring van uw aanvraag volgt de uitbetaling van een voorschot van 80% van de tegemoetkoming voor de eerste twee maanden. Twee maanden later ontvangt u het volgende voorschot, 80% over de laatste twee maanden. Achteraf volgt de definitieve berekening en krijgt u het restant uitbetaald. Heeft u te veel ontvangen, dan moet u dit terugbetalen.

Maximaal 90%

De tegemoetkoming van de NOW 2.0 bedraagt maximaal 90% van de loonkosten bij een verlies aan omzet van 100%. Bij minder omzetverlies wordt de tegemoetkoming evenredig verminderd. Bij 50% omzetverlies is de tegemoetkoming bijvoorbeeld 45%.

Brutoloon plus 40%

Voor de berekening van de tegemoetkoming in de loonkosten wordt het brutoloon van uw werknemers verhoogd met 40% voor bijkomende kosten, zoals het vakantiegeld. In de eerdere regeling, NOW 1.0, was dit nog 30%.

Inspanningsverplichting

Deelname aan de NOW 2.0 betekent ook dat u een inspanningsverplichting heeft om werknemers te stimuleren om aan bij- en omscholing te gaan doen.

Wijziging sanctie bij ontslag

Ten opzichte van de NOW 1.0-regeling is ook de sanctie bij ontslag gewijzigd. Deze bedraagt 5% van de totale tegemoetkoming, maar alleen als u voor 20 of meer werknemers ontslag aanvraagt. De sanctie van 5% is niet van toepassing als u een akkoord over de ontslagaanvraag heeft bereikt met de vakbonden of een andere vertegenwoordiging van uw werknemers. Is er geen akkoord, dan blijft de sanctie ook achterwege als over het ontslag een mediationverzoek is ingediend bij de Stichting van de Arbeid.

2. Einde bedrijf door pensioen of ziekte? Per 2021 compensatie transitievergoeding

Staakt u uw bedrijf door pensionering of ziekte? Dan kunt u vanaf 1 januari 2021 aanspraak maken op een compensatie van de transitievergoedingen voor uw werknemers. Het gaat hier om bedrijven met minder dan 25 werknemers.

De compensatie transitievergoeding bij beëindiging van het bedrijf is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans. Voor de berekening van het aantal werknemers is niet van belang of de werknemer een tijdelijk of een vast contract heeft. Deze compensatieregeling treedt vanaf 1 januari 2021 in werking. Er geldt geen terugwerkende kracht.

Niet uit privévermogen

De overheid wil voorkomen dat werkgevers die door ziekte of pensionering gedwongen zijn hun onderneming te staken, privévermogen moeten aanwenden om hun werknemers de transitievergoeding uit te kunnen betalen.

Voorwaarden compensatie

Om in aanmerking te komen voor deze compensatie moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- Er vindt ontslag plaats als gevolg van beëindiging van de onderneming.
- De onderneming heeft op 1 januari in het jaar van de beëindiging minder dan 25 werknemers in dienst.
- Compensatie kan worden verstrekt voor vergoedingen die de werkgever verschuldigd was:
 - in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden voorafgaand aan het verzoek om de toestemming voor opzegging of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
 - in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de negen maanden na de verleende toestemming of inwilliging van het verzoek om ontbinding.

De werkgever kan dus gespreid over een periode meerdere keren een compensatieaanvraag indienen. Dit heeft als voordeel dat de financiële lasten voor een werkgever als gevolg van het 'voorschieten' van de transitievergoedingen worden beperkt. Om in aanmerking te komen voor de compensatie, moet voor minimaal één werknemer toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens verval van arbeidsplaatsen als gevolg van het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming van het UWV zijn verkregen.

Daarnaast moet er aan één van onderstaande voorwaarden worden voldaan:

- de reden van bedrijfsbeëindiging is gelegen in het (binnen zes maanden) bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de ondernemer en er is geen opvolger;
- de ondernemer is dusdanig ziek dat niet te verwachten is dat hij zijn werkzaamheden naar behoren kan uitvoeren waardoor hij de onderneming moet beëindigen. Dit in een periode van zes maanden nadat een arts hierover heeft geadviseerd.

Compensatie van al door de werkgever betaalde transitievergoedingen kan ook worden verstrekt als de werkgever is overleden, maar nog wel voorafgaand aan zijn overlijden een aanvraag voor compensatie bij het UWV heeft ingediend. De aanvraag kan niet door erfgenamen worden gedaan.

Procedure UWV

De werkgever zal nader te bepalen gegevens aan het UWV moeten verstrekken over onder meer de berekening van de hoogte van de transitievergoeding en de betaling ervan. Bij bedrijfsbeëindiging in geval van ziekte, zal de ziekte aan de hand van een verklaring van de bedrijfsarts bewezen moeten worden.

3. De tijd dringt voor een goede Brexit-voorbereiding

De coronacrisis is voor veel bedrijven zo allesoverheersend dat de ontwikkelingen rond de Brexit een beetje naar de achtergrond zijn verdwenen. Een goede voorbereiding blijft echter noodzakelijk, zeker nu er op 31 december definitief een einde komt aan de overgangperiode waarin voor het VK nog de EU-regels en -wetten gelden. Het VK heeft namelijk besloten geen verlenging aan te vragen. U heeft dus nog tot eind dit jaar de tijd om uw bedrijf voor te bereiden op de nieuwe relatie en situatie.

Ondernemers minder goed op de hoogte

Uit onderzoek van Kantar, in opdracht van het ministerie van Buitenlandse Zaken in samenwerking met het ministerie van Economische Zaken en Klimaat, blijkt dat Nederlandse bedrijven minder op de hoogte en minder goed voorbereid zijn op de gevolgen van de Brexit dan in 2019. In de voorgaande drie jaar was 82% van de ondernemers die zakendoen met het VK redelijk tot zeer goed geïnformeerd over de ontwikkelingen, nu is dat nog maar de helft (49%). Het percentage bedrijven dat is voorbereid, is gedaald van 76 naar 60.

Bijna een kwart van de bedrijven met een directe relatie met het VK gaat uit van een zeer beperkt handelsakkoord, terwijl 14% denkt dat het niet lukt om voor het einde van het jaar tot een deal te komen. Een derde had gerekend op een verlenging van de overgangperiode.

Waar staan we nu?

Ondertussen gaan de onderhandelingen tussen de EU en het VK gewoon door, maar erg soepel gaat het allemaal niet. Beide partijen hebben begin juli laten weten dat de verschillen nog onverminderd groot zijn. In de week van 20 juli gaan ze opnieuw om tafel. De tijd dringt: de EU wil dat er voor eind oktober een akkoord ligt, zodat de afspraken voor de deadline van 31 december kunnen worden vastgelegd. Lukt dat niet, dan zullen de Britten de EU verlaten zonder deal en terugvallen op de handelsafspraken van de Wereldhandelsorganisatie, het meest schadelijke economische scenario.

Wacht niet met maatregelen

Hoewel de gevolgen van de Brexit nog altijd niet duidelijk zijn, is het verstandig om uw bedrijf al wel op verschillende zaken voor te bereiden. Bijvoorbeeld:

- Douaneaangiften worden in alle scenario's onderdeel van uw invoer van of uitvoer naar het VK. Informeer hoe dit in zijn werk gaat.
- Mogelijk krijgt u te maken met dubbele procedures in het VK en de EU, omdat er niet langer één gezamenlijk traject is. Denk aan aparte aanvragen van markttoelatingen.
- De EU en het VK willen importheffingen voorkomen, maar dit geldt alleen voor goederen die in de EU of het VK worden gemaakt. Voor doorvoer uit andere landen komen die heffingen er waarschijnlijk wel. Lees meer over invoertarieven.

4. Korte nieuwsberichten

1. Subsidie praktijkleren vanaf 1 juli aanvragen

Heeft u het afgelopen schooljaar een praktijk- of werkpleerplaats aangeboden aan een student, dan kunt u vanaf 1 juli 9.00 uur hiervoor de definitieve subsidie aanvragen. Uw aanvraag moet uiterlijk 16 september 17.00 uur binnen zijn. Het doel van praktijkleren is het beter voorbereiden van studenten op de arbeidsmarkt. De subsidie is een tegemoetkoming in de kosten die u als werkgever maakt.

Let op!

De sectoren landbouw, horeca en recreatie kunnen extra subsidie krijgen voor een praktijkleerplaats. Hoeveel u dit extra oplevert, hangt af van het aantal ingediende aanvragen.

Sluiting door corona?

Bent u enige tijd gesloten geweest als gevolg van het coronavirus, dan heeft u uw leerling enige tijd niet kunnen begeleiden. Dit heeft echter geen invloed op de hoogte van uw subsidie. Het maakt daarbij niet uit of u gedwongen gesloten was of omdat dit volgens de richtlijnen van het RIVM niet verantwoord was.

2. Uitstel dga-taks tot 2023

Dga's die meer dan € 500.000 lenen bij hun eigen bv, gaan hierover per 2023 belasting betalen. Vanwege de coronacrisis wordt deze zogenaamde dga-taks een jaar later ingevoerd dan gepland. Het kabinet wil dat zij eenmalig inkomstenbelasting in box 2 gaan betalen over hun geldleningen bij hun vennootschap. Tenminste, voor zover deze geldleningen in totaal hoger zijn dan € 500.000 (exclusief eigenwoningsschulden). Het belastingtarief in box 2 gaat per 2021 omhoog van nu 26,25 naar 26,9%.

Let op!

Deze plannen zijn opgenomen in een wetsvoorstel. De Tweede en Eerste Kamer moeten hier nog akkoord mee gaan.

3. Vanaf 1 juli aanvullend geboorteverlof mogelijk

Als werkgever kunt u voor uw werknemer aanvullend geboorteverlof aanvragen. Dit extra verlof geldt voor partners van vrouwen die op of na 1 juli 2020 een baby hebben gekregen. Het aanvullende geboorteverlof bedraagt maximaal vijf weken. Dit is boven op het verlof van één werkweek die verplicht voor rekening van de werkgever komt. Voor deze periode van vijf weken krijgen de partners via het UWV een uitkering van 70% van het dagloon tot het maximumdagloon.

Voor het aanvullend geboorteverlof geldt een aantal voorwaarden. De werknemer moet eerst het standaard geboorteverlof van één keer het aantal werkuren per week opnemen. Andere voorwaarde is dat de werknemer de extra verlofweken binnen zes maanden na de geboorte opneemt. Dit kan ineens of verspreid over zes maanden. Verder moet de werknemer het kind erkend hebben en is de werknemer de partner van de moeder van het kind.

4. Bewijs privékilometers? Ook achteraf opgestelde rittenstaat mag

Wie in een auto van de zaak rijdt, heeft met de bekende bijtelling te maken. Wilt u die bijtelling voorkomen, dan dient u jaarlijks niet meer dan 500 kilometer privé met de auto te rijden. De bijtelling wordt uitgedrukt in een percentage van de cataloguswaarde. Het bewijs hiervoor kunt u in beginsel ook leveren met een achteraf opgestelde rittenstaat, zo besliste het gerechtshof in Arnhem eerder. Een ondernemer maakte gebruik van een achteraf opgestelde rittenstaat en een zogenaamd teller-rapport. Ze gebruikte als bewijs ook facturen, foto's, een werkplaatsbon van de garage en verklaringen van haar personeel. De inspecteur ging hier niet mee akkoord, maar het hof vond dat het bewijs geleverd was en verscheurde de naheffing.

5. Eind augustus besluit over derde steunpakket

Het kabinet beslist eind augustus of er opnieuw steunmaatregelen voor het bedrijfsleven worden getroffen vanwege de coronacrisis. Volgens minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is er nog veel onzekerheid over het verloop van het virus en de stand van de economie. In augustus krijgt hij meer cijfers van het CBS, zodat daarna kan worden besloten of extra steun nodig is. De deadline van de huidige steunmaatregelen is 1 oktober. Regelingen zoals de NOW 2.0, TVL en TOZO 2.0 lopen dan af, tenzij ze opnieuw verlengd worden.

6. Plan nieuwe belasting box 3 van de baan

Het plan om inkomsten uit sparen en beleggen anders te belasten, ook wel de 'spartaks' genoemd, is van de baan. Volgens staatssecretaris Vijlbrief (Financiën) werd er in dat plan een te groot verschil gemaakt tussen het bedrag dat over rendementen uit beleggingen zou worden betaald ten opzichte van wat er over spaarrente betaald zou worden. Oorspronkelijk was het idee om vanaf 2022 inkomsten uit sparen anders te belasten dan overige vermogensinkomsten, zoals uit beleggen. Dit vanwege de extreem lage spaarrente die al een aantal jaren aanhoudt. Vijlbrief zou het liefst het werkelijke rendement in box 3 belasten, maar dit is onuitvoerbaar voor de Belastingdienst. Daarom wil hij een simpeler en eerlijker systeem invoeren. Volgens de staatssecretaris moeten in een dergelijk systeem de kleine spaarder en belegger in hoge mate worden ontzien. Dit is mogelijk door het bedrag waarover spaarders en beleggers geen belasting betalen, aanzienlijk te verhogen. De bewindsman maakt hierbij wel de kanttekening dat dit dan wel mogelijk moet zijn.