



Meijburg & Co
Tax & Legal

NOW 2.0

Ervaringen en dilemma's uit de praktijk

Webcast | Woensdag 22 april 2020, 09:00-10:00 uur

Allereerst...



Microfoon op mute



Vragen? Stel ze via de chat!

Agenda en sprekers...



Inleider en
moderator

Cees Nijman

Partner Meijburg & Co



Loonsom en rekenvoorbeelden
Jurgen Stormmesand, partner Meijburg & Co



Jaarrekeningenrecht: omzet en groep
Ewald van Hamersveld, partner KPMG



Arbeidsrecht
Boudewijn Kanen, partner Liber Dock



Groepsbegrip, winstuitkeringen en MAC
Freerk Volders, partner Meijburg Legal



Bestuursrecht
Jan Reinier van Angeren, partner Stibbe N.V.



Jurgen Stormmesand

Loonsom en rekenvoorbeelden

Wat is loon onder de NOW-regeling?

Bij de aanvraag

- Loon voor de sociale verzekeringen = Loon voor de Wet op de loonbelasting 1964 [met uitzondering van]:
 - Loon uit vroegere dienstbetrekking
 - Uitkeringen door UWV uitbetaald
 - Loon hoger dan €9.538
 - Loon werknemers vrijwillig verzekerd
 - Loon directeur-grotaandeelhouder, niet verzekerd SV
- Gegevens uit polisadministratie over de maand januari met peildatum 15 maart 2020 bij aanvraag
- Bij definitieve toekenning: 'echte' loon over maanden maart t/m mei maatstaf



Bijzondere loonbestanddelen onder de NOW-regeling

Loon in natura

- Toegekende aandelen in de werkgever
- Uitgeoefende werknemersaandelenopties/ restricted stock units et cetera in januari of latere maanden = loon

Bonusbetalingen in januari

- UWV kijkt naar de polisadministratie over januari
- In januari betaalde bonussen tellen mee bij voorschot
- Gevolg is een (hogere) terugbetaling bij definitieve toekenning subsidie

Voorbeeld

Verwacht omzetverlies	50%
Loonsom regulier	€100.000
Loonsom januari (i.v.m. bonusbetaling)	€150.000

Verwachte vaststelling voorschot

$0,5 * €150.000 * 3 * 1,3 * 0,9$	€263.250
Uit te betalen voorschot (80%)	€210.600

Vermindering van definitieve subsidie door bonusbetaling

$1,3 * 0,9 * €150.000$	-/€175.000
------------------------	------------

Definitieve subsidie **€87.750**

Indien geen bonusbetaling zou plaatsvinden

$0,5 * €100.000 * 3 * 1,3 * 0,9$	€175.000
----------------------------------	----------

Goed om rekening te houden met een forse terugbetaling!

Aanvraag per loonheffingnummer

- Subsidieaanvraag per loonheffingnummer
- Subnummers (L02/L03) et cetera gelden als apart loonheffingnummer
- Niet verplicht om voor elk nummer een aanvraag te doen

Wanneer loonbelastingnummer niet meenemen in aanvraag?

- Lopende reorganisatie?
- Toch moeten ontslaan van werknemers?
- **Let op:** omzet van vennootschappen waarvoor geen aanvraag wordt gedaan, telt mee voor bepaling (referentie) omzet!

Voorbeeld | Ontslaan van werknemers wegens bedrijfseconomische omstandigheden: forse impact subsidievaststelling

Omzetsdaling	50%
Loon per maand	€100.000
Verwachte vaststelling voorschot	
$0,5 * €100.000 * 3 * 1,3 * 0,9$	€175.500
Uit te betalen voorschot (80%)	€140.400
Loonsom maart t/m mei 2020	€300.000
Waarvan loon i.v.m. ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen	€20.000
Vermindering van definitieve subsidie	
$€ 20.000 * 1,5 * 3 \text{ (maanden)} * 1,3 * 0,9$	-/€105.300
Te ontvangen subsidie	€70.200
Uitbetaald voorschot	-/€140.400
Terug te betalen	€70.200

Ewald van Hamersveld

Jaarrekeningenrecht: omzet en groep

NOW accounting vragen/issues (1)

Voornaamste aandachtspunten:

- Wat is omzet?
- Kortingen en creditnota's
- Kunnen rentebaten en huuropbrengsten omzet zijn?
- Cut-off van de omzet in de gekozen drie-maandsperiode (OHW en POC)
- Afwaardering debiteuren
- Waarom kan seasonality een probleem zijn? Welke noodmaatregelen kunnen we verwachten op dit vlak?

	Consolidatie	Seasonality
Omzet	✓	✓



NOW accounting vragen/issues (1)

Uitgangspunt is omzetsdaling van de groep per 1 maart 2020:

- Met de groep zoals bedoeld in art. 24b Boek 2 BW zijn we vertrouwd
- Art. 24a Boek 2 BW: moeder en dochter worden beschouwd als waren zijn een groep (Private Equity?)
- Hoe moet omzetsdaling worden berekend als in februari 2020 een dochter-B.V. is gekocht of verkocht?
- Multinationals: welke vennootschappen zitten wel en niet in de groep voor de berekening van de omzetsdaling?
- Hoe om te gaan met intercompany omzet tussen Nederland en het buitenland?

Consolidatie

Groepsomzet



Intercompany transacties



Impact of M&A



Boudewijn Kanen

Arbeidsrecht



Verbod ontslag bedrijfseconomische redenen (1)

Wat houdt het ontslagverbod in?

- Geen absoluut verbod
- Wel financiële sanctie als tot bedrijfseconomisch ontslag wordt besloten

Sanctie is vermindering van subsidie met:

- 150% van het loon van de betreffende werknemer
- In een formule:
 $D * 3 * 1,5 * 1,3 * 0,9$ (D = maandloon betrokken werknemers)

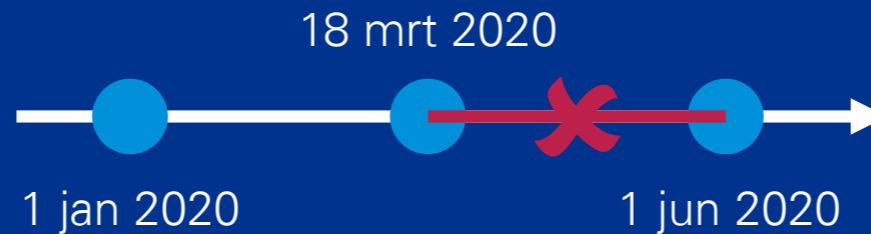


Verbod ontslag bedrijfseconomische redenen (2)

1. Welk soort ontslag is 'verboden'?

- Ontslagaanvragen bij UWV op grond van bedrijfseconomische redenen
- Tellen VSO's wegens bedrijfseconomische redenen mee net als bij Wet melding collectief ontslag?
- Wat als bedrijfseconomische redenen niet Corona-gerelateerd zijn?
- Proeftijd of om andere redenen wel mogelijk?

2. In welke periode is ontslag 'verboden'? Eventueel verlenging



3. Werkgever moet onderbouwen waarom de NOW geen of onvoldoende alternatief biedt

- Onvoldoende onderbouwing leidt tot afwijzing ontslagaanvraag UWV
- **Opmerkelijk:** Koolmees suggereert op 10 april dat deze voorwaarde **niet** geldt voor bedrijven die geen gebruik maken van de NOW

Loonsom

Uitkeringen

- Meeste uitkeringen sowieso geen onderdeel loonsom want loon uit vroegere dienstbetrekking
- Uitzonderingen: ZW-uitkering op basis van no risk polis en Wazo-uitkering (zwangerschap)
- NOW corrigeert dit bij definitieve vaststelling loonsom door deze ervan af te trekken

Vakantiegeld

Bedoeling wetgever om buiten loonsom te houden, zit immers al in 30% opslag. Daarom:

- Jaarlijks uitbetalen van vakantiegeld op basis van reservering (telt niet mee in de loonsom bij definitieve loonsom)
- Periodiek uitbetalen van vakantiegeld (telt mee in de loonsom; bij definitieve vaststelling loonsom * 0,926)
- Uitbetaling vakantiegeld bij einde dienstbetrekking (telt niet mee in de loonsom bij definitieve loonsom)

Gevolg van het bovenstaande: je kunt een lagere loonsom maart-mei 2020 niet 'repareren' met bijvoorbeeld uitbetaling vakantiegeld in die periode





Freerk Volders

Groepsbegrip, winstuitkeringen en MAC

Corporate law: belangrijke aspecten

De volgende drie onderwerpen komen kort aan de orde:

- Groepsbegrip onder de NOW
- Uitkeringen in coronatijd
- Overmacht



Groepsbegrip onder de NOW

Indien de werkgever onderdeel is van een groep, dan worden voor de bepaling van de omzetsdaling van de werkgever (en andere onderdelen van de groep) in aanmerking genomen, de omzetsdaling van:

- Alle Nederlandse rechtspersonen en vennootschappen die op 1 maart 2020 onderdeel zijn van de groep; en
- Alle niet-Nederlandse rechtspersonen en vennootschappen met SV-loon in Nederland die op 1 maart 2020 onderdeel zijn van de groep

Let op! Toepassing van sociale zekerheid is dus relevant voor de NOW!

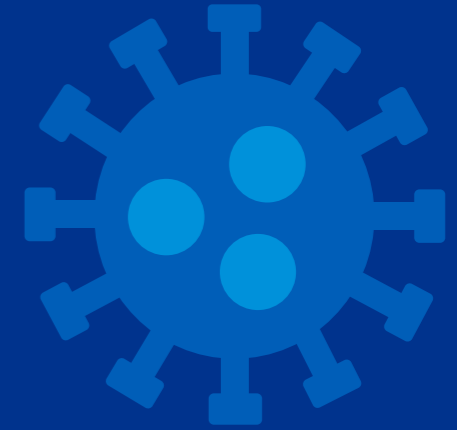
Groep

In artikel 6 lid 4 van de NOW wordt verwezen naar een groep als bedoeld in artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek ("BW").

- "Economisch" (ex artikel 2:24b BW)
 - Indien de werkgever onderdeel is van een economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorisch zijn verbonden
- "Juridisch" (ex artikel 2:24a BW). Op grond van artikel 6 lid 4 van de NOW moeten een moedermaatschappij en haar dochtermaatschappij (als bedoeld in artikel 2:24a van het BW) ook als een groep worden beschouwd:
 - Indien de werkgever een rechtspersoon is waarin een rechtspersoon of een of meer van zijn dochtermaatschappijen, (...) meer dan de helft van de stemrechten in de algemene vergadering kunnen uitoefenen; dan wel (...) meer dan de helft van de bestuurders of van de commissarissen kunnen benoemen of ontslaan (...)

Het is (nog) onduidelijk of sprake is van één groep bij een moedermaatschappij met meerdere dochtermaatschappijen, indien verder geen sprake is van economische eenheid en organisatorische verbondenheid

Uitkeringen in coronatijd



- Het besluit tot uitkering bij een B.V. wordt genomen door de AVA, na goedkeuring van de directie (artikel 2:216 BW) en de directie weigert indien de vennootschap haar voorzienbare schulden na uitkering niet meer kan voldoen
 - Balanstest: Uitkering mag voor zover het eigen vermogen groter is dan de reserves die krachtens de wet of de statuten moeten worden aangehouden
 - Solvabiliteitstest: Uitkering heeft geen effect zolang bestuur niet heeft goedgekeurd. Bestuur weigert dit indien het bestuur concludeert dat na uitkering de B.V. niet meer de (voorzienbare) schulden kan voldoen
- Bij de N.V. geldt een regeling waarbij de AVA kan besluiten tot uitkering voor zover het eigen vermogen van de N.V. groter is dan het bedrag van het gestorte en opgevraagde deel van het kapitaal vermeerderd met wettelijke en statutaire reserves. Bij interim uitkering is een tussentijdse vermogensopstelling verplicht
- Verhouding met de NOW: technisch kan het mogelijk zijn dat uitkeringen kunnen, omdat er verschillende “grootheden” gelden (balanstest/liquiditeit versus omzet), maar de Minister heeft aangegeven dat het in strijd kan zijn met de strekking van de NOW. Ook heeft de Europese Commissie inmiddels aangekondigd te komen met regelgeving die uitkeringen door ondernemingen die gebruikmaken van steunmaatregelen tegengaan. Op dit moment is dit nog onduidelijk

Overmacht

- 6:75 BW: een tekortkoming kan de schuldenaar niet worden toegerekend, indien zij niet is te wijten aan zijn schuld, noch krachtens wet, rechtshandeling of in het verkeer geldende opvatting voor zijn rekening komt
 - Check contracten (MAC Clause)
 - Vaak geregeld, je kunt hier contractueel invulling aan geven
- 6:258 BW: rechter kan op vordering van partijen de gevolgen van een overeenkomst wijzigen of overeenkomst geheel ontbinden op grond van onvoorziene omstandigheden
- Kan terugwerken, maar niet als volgens verkeersopvatting/aard van de overeenkomst, de omstandigheid voor rekening dient te komen van de partij die zich erop beroept





Jan Reinier van Angeren

Bestuursrecht

Enkele bestuursrechtelijke aspecten van de NOW-regeling (1)

Doel van de regeling



Het doel van deze regeling is om werkgevers tegemoet te komen in de betaling van de loonkosten, indien sprake is van een acute terugval in de omzet met ten minste 20% gedurende een periode van drie maanden, vanwege een vermindering in bedrijvigheid door buitengewone omstandigheden die in redelijkheid niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend, zodat zij werknemers in dienst kunnen houden voor de uren die zij werkten voordat sprake was van deze terugval” [\[artikel 3 NOW\]](#)

Enkele bestuursrechtelijke aspecten van de NOW-regeling (2)

De aanvraag (artikel 8 NOW)

- Invullen van een formulier dat op de website van het UWV beschikbaar wordt gesteld
- Aanvraag om subsidie en het voorschot kunnen worden ingediend tot en met 31 mei 2020
- De werkgever kan eenmaal per loonheffingsnummer een aanvraag indienen
- Aanvraag op grond van de verwachte omzetsdaling



Enkele bestuursrechtelijke aspecten van de NOW-regeling (3)

De aanvraag – Benodigde gegevens

- Wtv-aanvragen na 31 augustus 2019
- Verwachte omzetzaling, uitgedrukt in hele procenten, afrondend naar boven
- In welke aangesloten periode van drie maanden binnen de periode
- 1 maart tot en met 31 juli 2020 de periode waarin de werkgever een omzetzaling verwacht
- Het loonheffingsnummer
- Het rekeningnummer waarop de werkgever betalingen van de Belastingdienst inzake loonheffingen ontvangt



Enkele bestuursrechtelijke aspecten van de NOW-regeling (4)

De subsidieverlening (artikel 9 NOW)

- Besluit van de minister volgt binnen 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag
- Weigeringsgronden subsidie (artikel 5 NOW en 4:35 Awb)
- De hoogte van de subsidieverlening en het voorschot (één beschikking)
- Kan de werkgever actie ondernemen indien de minister niet binnen dertien weken een besluit neemt?
- Betaling voorschot in ten hoogste drie termijnen
 - Let op: opschorting betaling voorschot bij vermoeden niet voldaan aan subsidieverplichtingen



Enkele bestuursrechtelijke aspecten van de NOW-regeling (5)

Wat als de werkgever het niet eens is met de subsidieverlening en/of het voorschot?

- Bezwaar bij het UWV
- Beroep bij de rechtbank
- Hoger beroep bij de CRvB of de RvS
- Verzoek om voorlopige voorziening



Enkele bestuursrechtelijke aspecten van de NOW-regeling (6)

De subsidievaststelling (artikel 14 NOW)

- Werkgever dient binnen 24 weken (na afloop aaneengesloten periode van drie maanden) de minister te vragen om de subsidie vast te stellen
- Mee te zenden documenten:
 - Definitieve gegevens omzetsdaling
 - Accountantsverklaring
 - Een verklaring dat is voldaan aan de verplichtingen genoemd in artikel 13, onderdelen a en c tot en met j, van de NOW



Enkele bestuursrechtelijke aspecten van de NOW-regeling (7)

De subsidievaststelling

- De minister stelt de aanvraag vast binnen 52 weken na de ontvangst van de aanvraag
- Vaststelling op grond van daadwerkelijke omzetsdaling (met eventuele correcties)
- Subsidie kan lager worden vastgesteld (dan verlening) indien:
 - Niet voldaan aan subsidieverplichtingen, verstrekken onjuiste gegevens, subsidie anderszins onjuist
 - Indien de subsidie lager wordt vastgesteld dient het teveel betaalde te worden terugbetaald
- Let op: formele rechtskracht van het besluit tot subsidieverlening. Een subsidie kan nooit hoger worden vastgesteld dan het subsidieverleningsbedrag
- Let op: artikel 4:49 Awb en artikel 16 NOW geven de minister de bevoegdheid de subsidievaststelling alsnog in te trekken binnen vijf jaar
- Mogelijkheid tot bezwaar, beroep, hoger beroep en voorlopige voorziening tegen vaststelling



Enkele bestuursrechtelijke aspecten van de NOW-regeling (8)

Zie ook:

[Subsidierechtelijke aspecten van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid \(NOW\)](#)

op [Stibbeblog.nl](#)



Afsluiting



Voor uw adressenboek



Cees Nijman

Partner, Meijburg & Co

nijman.cees@kpmg.com
088 90 93415



Boudewijn Kanen

Partner, Liber Dock

boudewijn.kanen@liberdock.com
020 23 51177



Jurgen Stormmesand

Partner, Meijburg & Co

stormmesand.jurgen@kpmg.com
088 90 91498



Freerk Volders

Partner, Meijburg Legal

volders.freerk@kpmg.com
088 90 91600



Ewald van Hamersveld

Partner, KPMG

vanhamersveld.ewald@kpmg.nl
020 65 67287



Jan Reinier van Angeren

Partner, Stibbe Advocaten

janreinier.vanangeren@stibbe.com
020 54 60195



Meijburg & Co
Tax & Legal

Dank voor uw deelname

De algemene voorwaarden van Meijburg & Co, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, zijn jegens een ieder van toepassing op alle door Meijburg & Co te verrichten werkzaamheden en te verlenen diensten.

Meijburg & Co, Belastingadviseurs, is een samenwerkingsverband van besloten vennootschappen, staat ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 53753348 en is aangesloten bij KPMG International Cooperative ("KPMG International"), een Zwitserse entiteit.

De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (<http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden>) en worden op verzoek toegestuurd