

Stibbe



# NOW-2

Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging  
voor behoud van werkgelegenheid

3 juli 2020

# Inhoudsopgave

Inleiding	3
-----------	---



## I. Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (“NOW”)

De NOW-2 – inleiding	4
Omzetting en loonsom onder de NOW-2	6
Verplichtingen onder de NOW-2	8
De NOW-2 en bedrijfseconomisch ontslag	9
De verplichting om geen bonus- en dividenduitkeringen te doen en geen eigen aandelen in te kopen	10
Aanvraagprocedure en verantwoording achteraf	13



## II. TOFA, Tozo en andere (fiscale) steunmaatregelen

Inleiding	16
TOFA	16
Tozo	17
Andere steunmaatregelen	18



## III. Algemeen Arbeidsrecht en COVID-19

Thuiswerken	19
Salariskorting	20
Privacy	23
Contact	25

# Inleiding

Op 17 maart 2020 **kondigde** het kabinet het eerste noodpakket aan met steunmaatregelen om de economische gevolgen van de coronacrisis te dempen. Onderdeel van dit noodpakket zijn onder andere de Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (“**NOW-1**”) en de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers (“**Tozo-1**”). In ons **eerste e-book** van 7 april 2020 bespreken wij deze steunmaatregelen en gaan wij in op algemene vragen die de coronacrisis doet opkomen op het vlak van het arbeidsrecht en privacy. In ons **tweede e-book** van 7 mei 2020 behandelen wij belangrijke ontwikkelingen aangaande de NOW-1 en de Tozo-1 en hebben wij alvast vooruitgeblikt op de Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (“**NOW-2**”).

Inmiddels zijn ingrijpende overheidsmaatregelen tegen de verspreiding van het COVID-19 virus versoepeld en begeeft Nederland zich stapsgewijs uit de intelligente lockdown. De economische gevolgen van de coronacrisis zijn echter nog steeds merkbaar en het is de verwachting dat er een recessie aankomt die langer zal duren dan eerder werd gedacht. Het kabinet heeft daarom op 20 mei 2020 een tweede noodpakket **aangekondigd**. Dit noodpakket bestaat uit de verlenging van onder meer de NOW-1 en de Tozo en de introductie van nieuwe steunmaatregelen.

In dit derde e-book bespreken wij in het eerste hoofdstuk de NOW-2. De Tozo en overige (fiscale) steunmaatregelen komen in het tweede hoofdstuk aan bod. Tot slot geven wij praktische richtlijnen mee voor arbeidsrechtelijke vragen die opkomen in deze nieuwe fase van de coronacrisis.

# I. Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (“NOW”)



## De NOW-2 – inleiding

Na de aankondiging van het eerste noodpakket is de NOW-1 uiteindelijk op 1 april 2020 **gepubliceerd**. In de periode vanaf 6 april tot en met 5 juni 2020 konden werkgevers bij het UWV-loket een aanvraag doen voor loonkostensubsidie onder de NOW-1. De NOW-1 is tijdens de looptijd van de aanvraagperiode verschillende keren gewijzigd. Voor meer informatie hierover verwijzen wij naar onze e-books van 7 april 2020 en 7 mei 2020.

In dit hoofdstuk bespreken wij de NOW-2, die op 25 juni 2020 is gepubliceerd in de **Staatscourant**. Daarbij besteden wij onder meer aandacht aan de aanvullende voorwaarden die de NOW-2 stelt aan werkgevers die aanspraak willen maken op loonkostensubsidie.

### **De NOW-2: wat verandert er ten opzichte van de NOW-1?**

De kernvereisten voor aanspraak op subsidie op grond van de NOW blijven hetzelfde. Dit betekent dat de werkgever die wordt geconfronteerd met een acute terugval in de omzet van ten minste 20%, aanspraak kan maken op een subsidie voor de loonkosten. Daarmee moet de NOW het voor werkgevers mogelijk maken om zoveel mogelijk werknemers in dienst te houden.

De NOW-2 kent ook een aantal wijzigingen ten opzichte van de NOW-1. De tabel op de volgende pagina geeft een overzicht van de belangrijkste wijzigingen. In de hiernavolgende paragrafen komen deze wijzigingen uitgebreider aan bod.

	<b>NOW-1</b>	<b>NOW-2</b>
<b>Subsidietijdvak</b>	Drie maanden, lopend van 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020.	Vier maanden, lopend van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020.
<b>Periode van omzetsdaling</b>	Een aaneengesloten periode van drie maanden, waarbij de werkgever mag kiezen of deze periode start op 1 maart, 1 april of 1 mei 2020.	Een aaneengesloten periode van vier maanden, waarbij nieuwe aanvragers mogen kiezen of deze periode start op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020.  Voor werkgevers die subsidie hebben ontvangen op basis van de NOW-1, geldt dat zij het startmoment van de omzetsperiode niet kunnen kiezen. Deze moet aansluiten op de eerder gekozen aaneengesloten periode van drie maanden uit de NOW-1.
<b>Referentie-omzet</b>	De omzet over kalenderjaar 2019, gedeeld door vier.	De omzet over kalenderjaar 2019, gedeeld door drie.
<b>Referentiemaand loonsom</b>	Januari 2020. De loonsom wordt verhoogd met een forfaitaire opslag van 30%.	Maart 2020. De loonsom wordt verhoogd met een forfaitaire opslag van 40%.
<b>Verplichtingen voor de werkgever</b>	Belangrijke verplichtingen zijn onder meer: de verplichting om de loonsom zo veel mogelijk gelijk te houden en om geen ontslag aan te vragen wegens bedrijfs-economische redenen.	De verplichtingen in de NOW-1 zijn ongewijzigd overgenomen in de NOW-2. Daarnaast kent de NOW-2 een nieuwe verplichting om werknemers te stimuleren om deel te nemen aan ontwikkeladvies of scholing.
<b>Bedrijfseconomisch ontslag</b>	De werkgever is verplicht geen ontslag aan te vragen wegens bedrijfseconomische redenen. Doet de werkgever dit alsnog, dan wordt de loonsom van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd verhoogd met 50% en in mindering gebracht op de totale loonsom op basis waarvan de subsidie wordt vastgesteld.	De werkgever is nog steeds verplicht geen ontslag aan te vragen wegens bedrijfseconomische redenen, maar de boete-opslag van 50% is afgeschaft. In plaats daarvan wordt 100% van de loonsom van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd in mindering gebracht op de totale loonsom.  Er zijn daarnaast nieuwe voorwaarden opgenomen voor het doorvoeren van een collectief ontslag
<b>Verbod op bonus- en dividenduitkeringen en het inkopen van eigen aandelen</b>	Het verbod op het uitkeren van bonussen en dividend en het inkopen van eigen aandelen geldt alleen bij de toepassing van de concern-uitzondering.	Het verbod op het uitkeren van bonussen en dividenden en het inkopen van eigen aandelen geldt voor werkgevers die aanspraak maken op een voorschot van € 100.000 of meer, of op een subsidie-bedrag van € 125.000 of meer.  Het verbod op het uitkeren van bonussen en dividenden en het inkopen van eigen aandelen bij gebruikmaking van de concern-uitzondering blijft onverkort van toepassing.



## Omzetzaling en loonsom onder de NOW-2

### Berekening van de subsidie onder de NOW: hoe zit het ook al weer?

De hoogte van de subsidie is een percentage van de totale loonsom van de werkgever over de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020. De hoogte van deze subsidie hangt ook onder de NOW-2 af van het percentage van de omzetzaling: in geval van een omzetzaling van 100%, komt de werkgever in aanmerking voor een subsidie van 90% van de totale loonsom. Is de omzetzaling lager, dan zal de subsidie evenredig lager worden vastgesteld.

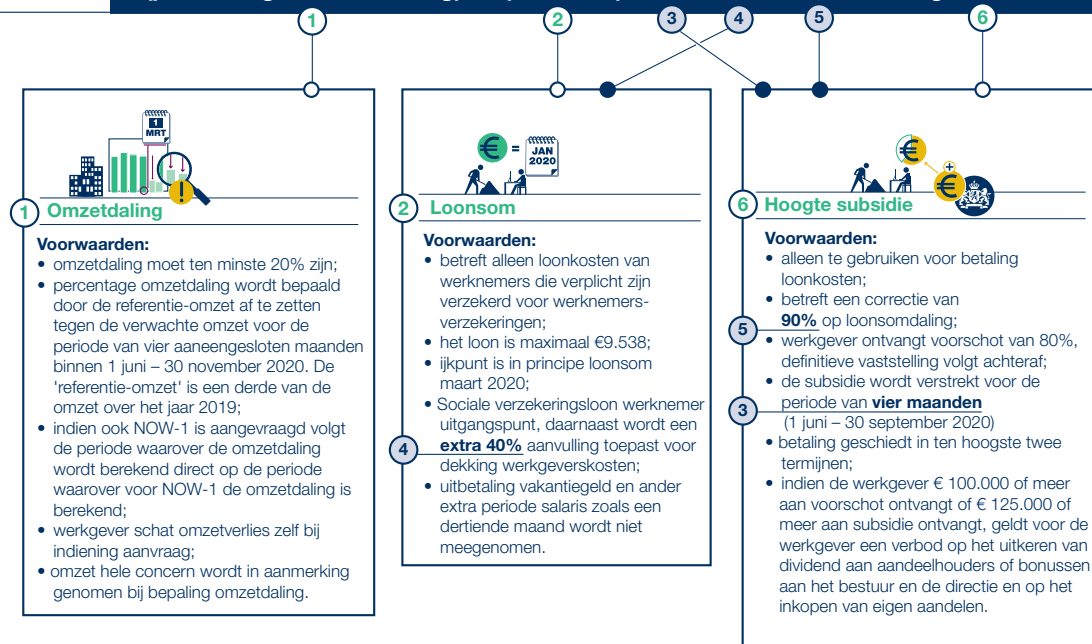
De subsidie waar de werkgever onder de NOW-2 recht op heeft, wordt berekend met de volgende formule:

**A x B x 4 x 1,4 x 0,9, waarbij:**

**A = de omzetzaling; en**

**B = de loonsom.**

**Formule NOW-2** (percentage omzet daling) x (loonsom) x 4 x 1,4 x 0,9 = hoogte subsidie



### Over welke periode wordt de omzetzaling vastgesteld?

De omzetzaling van ten minste 20% moet zich voordoen in een aaneengesloten periode van vier maanden binnen de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 november 2020. Werkgevers die geen gebruik hebben gemaakt van de NOW-1 mogen hierbij kiezen of de aaneengesloten periode van vier maanden start op 1 juni, 1 juli of 1 augustus 2020. Voor werkgevers die dus al een loonkostensubsidie hebben ontvangen, sluit deze periode aan op de eerder gekozen aaneengesloten periode van drie maanden uit de NOW-1.

### Aan welke periode wordt de omzetzaling gerelateerd?

Net als onder de NOW-1, wordt de omzet gerelateerd aan de omzet die is gerealiseerd in de periode van januari tot en met december 2019. Deze omzet dient vervolgens door drie te worden gedeeld om de referentie-omzet vast te stellen.

## **Wat is de referentie-omzet wanneer sprake is geweest van een overname of afstoting van een bedrijfsonderdeel?**

Het kan voorkomen dat de referentie-omzet niet representatief is omdat de werkgever in 2019 een bedrijf heeft overgenomen of een bedrijfsonderdeel heeft afgestoten. Een overname of desinvestering kan immers een direct effect hebben op de omzetcijfers en op die manier een vertekend beeld geven. Om dit probleem te ondervangen, kent de NOW-2 voor deze situaties de mogelijkheid om de referentie-omzet op een afwijkende manier te bepalen. Daarbij geldt dat het in geval van een overname moet gaan om een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW.

**De hoofdregel blijft dat indien de werkgever deel uitmaakt van een groep of een concern, de hele groep in aanmerking moet worden genomen voor het bepalen van de omzetzaling**

In deze situaties is de referentie-omzet de omzet over de periode vanaf de eerste maand na de overname of afstoting van een bedrijfsonderdeel tot en met 29 februari 2020, gedeeld door het aantal maanden waarvan de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met vier. Deze van de hoofdregel afwijkende bepaling van de omzet geldt voor afstotingen en verkopen vanaf 1 januari 2019 en voor 2 februari 2020. De werkgever moet bij de subsidieaanvraag verzoeken om toepassing van deze uitzondering.

### **Hoe moet de omzetzaling worden berekend?**

De omzetzaling wordt berekend door de referentie-omzet af te zetten tegen de omzet over de aaneengesloten periode van vier maanden in de periode van 1 juni 2020 tot en met 30 november 2020. Voor de exacte berekening van de omzetzaling moet het verschil tussen de referentie-omzet en de omzet in deze periode van vier maanden worden gedeeld door de referentie-omzet. De uitkomst van deze berekening wordt uitgedrukt in hele procenten, waarbij naar boven wordt afgerond.

### **Hoe wordt de omzetzaling berekend binnen concernverband?**

De hoofdregel blijft dat indien de werkgever deel uitmaakt van een groep of een concern, de hele groep in aanmerking moet worden genomen voor het bepalen van de omzetzaling. Onder de NOW-2 is voor de bepaling van de omzetzaling van de groep de groepssamenstelling op 1 juni 2020 bepalend.

De uitzondering op deze hoofdregel, ook wel de concern-uitzondering genoemd, is overgenomen in de NOW-2. Dit betekent dat een individuele werkmaatschappij, die onderdeel uitmaakt van een concern dat minder dan 20% omzetzaling heeft, om loonkostensubsidie kan vragen op basis van de eigen omzetzaling. Wel worden er aanvullende voorwaarden gesteld aan gebruikmaking van deze concern-uitzondering. Deze aanvullende voorwaarden blijven onverkort van toepassing onder de NOW-2.

Voor meer informatie over de berekening van de omzetzaling, het omzetzalingsbegrip in de zin van de NOW en de concernuitzondering, verwijzen wij naar onze e-books van 7 april 2020 en 7 mei 2020.

### **Wat is de referentieperiode voor de loonsom?**

Voor de berekening van het voorschot wordt de hoogte van de subsidie vastgesteld op basis van de loonsom over de referentieperiode maart 2020. Hierbij geldt 15 mei 2020 als peildatum van de gegevens uit de loonaangifte. Indien er geen loongegevens beschikbaar zijn over de maand maart 2020, wordt uitgegaan van de loonsom over november 2019.

Indien de werkgever in deze periode het jaarlijkse vakantiegeld heeft uitbetaald, wordt dit niet meegenomen in de loonsom. Ander *extra periode salaris*, zoals een dertiende maand dat naast het loon en vakantiegeld wordt uitbetaald in maart 2020, wordt ook op de loonsom in mindering gebracht. Op die manier wordt voorkomen dat de vaststelling van de subsidie wordt gebaseerd op een te hoge loonsom, met als gevolg dat de werkgever (een deel van) het voorschot moet terugbetalen.

## Wat is het effect van een daling van de loonsom ten opzichte van de referentieperiode?

Het UWV stelt de subsidie uiteindelijk vast op basis van de loonsom over het subsidietijdvak van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020. Deze periode geldt voor alle werkgevers, ongeacht de gekozen omzetperiode. Onder de NOW-2 blijft gelden dat bij de definitieve vaststelling van de subsidie de loonsom, zoals gebruikt bij de bevoorschotting, wordt vergeleken met de loonsom over het subsidietijdvak. Dit betekent dat een daling van de loonsom in de subsidieperiode ten opzichte van de referentieperiode ertoe zal leiden dat de definitieve subsidie lager wordt vastgesteld. Als de loonsom over de maanden juni tot en met september 2020 lager is, wordt de hoogte van de subsidie verminderd met 90% van het bedrag waarmee de loonsom is gedaald.

## Worden de werkgeverslasten ook onder de NOW-2 gecompenseerd?

Ja, de aanvullende werkgeverslasten, zoals werkgeverspremies en werknemersbijdragen aan pensioen en de opbouw van vakantiegeld, worden ook onder de NOW-2 met een forfaitair bedrag gecompenseerd. Deze forfaitaire opslag is onder de NOW-2 verhoogd van 30% naar 40%. Dit betekent dat de totale loonsom wordt vermenigvuldigd met 40%. De reden voor deze verhoging is dat de werkgevers naast loonkosten ook met andere kosten te maken hebben. Met de verhoging van de forfaitaire opslag ontstaat bij werkgevers meer ruimte om beschikbare financiële middelen aan te wenden voor de loondoorbetaling en andere kosten die de werkgever moet maken om het bedrijf en dus ook de werkgelegenheid in stand te houden.

## Verplichtingen onder de NOW-2

### Welke verplichtingen legt de NOW-2 op aan werkgevers die loonkostensubsidie ontvangen?

De NOW-1 legde een aantal verplichtingen op aan werkgevers die subsidie ontvingen. Deze verplichtingen zijn onder meer gericht op het verzekeren van een doelmatige en doelgerichte besteding van de subsidie en zijn ongewijzigd opgenomen in de NOW-2:

- een verplichting om de loonsom zo veel mogelijk gelijk te houden;
- een verplichting de subsidie enkel te gebruiken voor de betaling van de loonkosten;
- een verplichting om de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan, de werknemers te informeren over de subsidieverlening; en
- aanvullende verplichtingen, zoals het voeren van een controleerbare administratie en het doen van de loonaangifte op grond van de Wet op de loonbelasting 1964.

### Welke verplichtingen in de NOW-2 zijn nieuw ten opzichte van de NOW-1?

In de NOW-2 is een nieuwe verplichting opgenomen op grond waarvan de werkgever zich moet inspannen om werknemers te stimuleren deel te nemen aan ontwikkeladvies of scholing. Deze inspanningsverplichting is gericht op het voorkomen van werkloosheid. Omdat veel werknemers zich zullen moeten voorbereiden op een andere manier van werken of zelfs ander werk, is het wenselijk

dat zij de kans krijgen zich hierop voor te bereiden door een ontwikkeladvies aan te vragen of zich bij te scholen voor behoud van werk. De werkgever kan aan deze verplichting voldoen door aandacht hieraan te besteden in het bestaande scholingsbeleid of door dit te bespreken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Ook kan de werkgever gebruikmaken van de middelen die worden geboden met het crisispakket scholing 'Nederland leert door'. Met dit pakket biedt de regering ondersteuning aan scholingsactiviteiten.



**De NOW-2 biedt de werkgever de mogelijkheid om de ontslagaanvraag binnen vijf werkdagen na de indiening in te trekken, om te verzekeren dat de werkgever zich bewust is van de gevolgen van een ontslagaanvraag voor de NOW-2**





Naast deze scholingsverplichting kent de NOW-2 nieuwe verplichtingen voor het doorvoeren van een (collectief) ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en restricties voor het doen van bonus- en dividenduitkeringen en het inkopen van eigen aandelen.

## De NOW-2 en bedrijfseconomisch ontslag

### Mag een werkgever onder de NOW-2 een bedrijfseconomisch ontslag doorvoeren?

Nee, de werkgever die loonkostensubsidie onder de NOW-2 ontvangt, is nog steeds verplicht om geen ontslag aan te vragen wegens bedrijfseconomische redenen. De NOW is bedoeld om werkgelegenheidsverlies te voorkomen, zodat de werkgever zich ook onder de NOW-2 moet committeren om geen ontslagaanvragen in te dienen. Deze verplichting ziet op het indienen van een aanvraag in de periode van van 1 juni 2020 tot en met 30 september 2020 om toestemming van het UWV voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen.

De NOW-2 biedt de werkgever de mogelijkheid om de ontslagaanvraag binnen vijf werkdagen na de indiening in te trekken, om te verzekeren dat de werkgever zich bewust is van de gevolgen van een ontslagaanvraag voor de NOW-2.

### Wat zijn de gevolgen indien de werkgever toch een ontslagaanvraag indient of deze niet (tijdig) intrekt?

De gevolgen van het niet-naleven van deze verplichting zijn met de NOW-2 gewijzigd. Daar waar onder de NOW-1 een boete-opslag van 50% werd toegepast op het moment dat een werkgever toch een ontslagaanvraag indiende bij het UWV, is deze boete-opslag in de NOW-2 vervallen. De boete-opslag hield onder de NOW-1 in dat bij de vaststelling van de subsidie de loonsom van de werknemers voor wie de werkgever het ontslag had aangevraagd, werd verhoogd met 50%. Dit bedrag werd vervolgens in mindering gebracht op de totale loonsom op basis waarvan de subsidie wordt vastgesteld, met als gevolg dat de hoogte van het subsidiebedrag uiteindelijk lager uitviel.

De reden dat deze boete-opslag niet is teruggekomen in de NOW-2, is dat het kabinet onderkent dat er sprake is van een nieuwe economische realiteit. Ontslagen en faillissementen zijn niet in alle gevallen te voorkomen en bedrijven zullen zich moeten gaan aanpassen aan veranderde omstandigheden. Ondanks het afschaffen van de boete-opslag heeft het indienen van een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen nog steeds effect op de hoogte van het subsidiebedrag. Bij de vaststelling van de subsidie onder de NOW-2 wordt de subsidie niet langer voor 150%, maar voor 100% gecorrigeerd met de loonsom van de werknemers voor wie ontslag is aangevraagd in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020. Deze correctie vindt plaats voor de loonsom van deze werknemers over drie maanden in plaats van over de gehele

**De boete-opslag hield onder de NOW-1 in dat bij de vaststelling van de subsidie de loonsom van de werknemers voor wie de werkgever het ontslag had aangevraagd, werd verhoogd met 50%**

subsidieperiode van vier maanden. Het is namelijk mogelijk dat een werknemer voor wie het ontslag is aangevraagd al tijdens de subsidieperiode uit dienst treedt. In dat geval wordt de subsidie lager vastgesteld als gevolg van een daling van de totale loonsom, maar ook door de correctie voor 100% met het loon van de werknemer. Door bij deze laatste correctie slechts het loon over drie maanden mee te wegen, wordt volgens de toelichting voorkomen dat een verdubbeling ontstaat in de verlaging van de subsidie door zowel de loonsomcorrectie als de korting bij bedrijfseconomisch ontslag toe te passen.

Het indienen van een ontslagaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen leidt dus ook onder de NOW-2 tot een lagere vaststelling van de subsidie. Aangezien de boete-opslag van 50% is afgeschaft, is het effect hiervan kleiner. Hierbij is van belang dat het loon van de werknemers waarvoor een ontslagaanvraag is ingediend, wordt meegenomen. Het gaat hier dus om zowel afgewezen als toegewezen aanvragen.

## Collectief ontslag en de NOW-2

Het kabinet heeft bij de afschaffing van de boete-opslag van 50% overwogen dat een gedegen overleg tussen werkgevers en vakbonden over voorgenomen ontslagen van groot belang is. Gelet op het belang van dit overleg is ervoor gekozen in de NOW-2 een aanvullende verplichting op te nemen die ziet op het doorvoeren van een collectief ontslag. Deze verplichting houdt in dat de werkgever:

- over het voorgenomen collectief ontslag overleg voert met de betrokken vakbonden, of bij gebreke daarvan, met een andere vertegenwoordiging van werknemers, welk overleg is gericht op overeenstemming over het aantal te vervallen arbeidsplaatsen; en
- niet eerder dan vier weken na een melding op grond van de Wet melding collectief ontslag (“**WMCO**”) ontslagaanvragen indient bij het UWV in het kader van het collectief ontslag.

Indien er geen betrokken vakbonden zijn, kan de werkgever met een andere vertegenwoordiging van werknemers overleggen. Dit zijn de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of, indien deze niet aanwezig is, de personeelsvergadering, zoals bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

**Indien er geen betrokken vakbonden zijn, kan de werkgever met een andere vertegenwoordiging van werknemers worden overlegd**

### Wat zijn de gevolgen indien de werkgever een WMCO-melding doet, maar niet aan deze verplichting voldoet?

Voldoet de werkgever niet aan deze verplichting en doet hij in de periode van 30 mei 2020 tot en met 30 september 2020 een of meer WMCO-meldingen én dient hij tijdens de subsidieperiode voor 20 of meer werknemers in hetzelfde UWV-werkgebied een ontslagaanvraag in, dan wordt het totale subsidiebedrag met 5% gekort. Het is voor de toepassing van deze korting niet vereist dat de ontslagaanvragen voortvloeien uit de WMCO-melding.

De subsidie wordt niet verlaagd, indien de werkgever en de betrokken vakbonden, of bij gebreke daarvan een andere vertegenwoordiging van werknemers, over iedere WMCO-melding overeenstemming bereiken over de noodzaak van het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen. Dit betekent dat een verklaring van de betrokken vakbonden, zoals bedoeld in artikel 2 Ontslagregeling, niet voldoende is. De getroffen regeling met de vakbonden kan wel dienen als de schriftelijke verklaring waar artikel 2 Ontslagregeling op doelt, mits dit duidelijk is weergegeven.

### Wat als de werkgever overleg heeft gevoerd met de vakbonden, maar geen overeenstemming wordt bereikt?

Indien de werkgever en de vakbonden geen overeenstemming kunnen bereiken, geldt dat de korting van 5% alsnog niet wordt toegepast, indien zij de Stichting van de Arbeid (“**StvdA**”) gezamenlijk verzoeken te beoordelen of het voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is en de werkgever het verzoek niet heeft ingetrokken. De StvdA heeft hiervoor de Commissie voor geschilbeslechting ingericht, waar werkgevers en belanghebbende vakbonden via een **aanvraagformulier** gezamenlijk een beroep op kunnen doen. Bij het indienen van dit formulier verklaren zij in ieder geval dat zij de uitspraak van de geschilbeslechtingcommissie zullen accepteren en naleven.

Indien de werkgever en de vakbonden geen overeenstemming kunnen bereiken en zij geen gezamenlijk verzoek doen aan de StvdA, dan wordt het subsidiebedrag met 5% gekort.

### De verplichting om geen bonus- en dividenduitkeringen te doen en geen eigen aandelen in te kopen

#### Wat houdt deze verplichting precies in?

Tijdens het **Kamerdebat** op 22 april 2020 is vanuit de Tweede Kamer kritiek gekomen op het feit dat werkgevers die een beroep doen op overheidssteun tegelijkertijd bonussen en dividenden



blijven uitkeren. De Tweede Kamer heeft tijdens ditzelfde debat de **motie Jetten c.s.** aangenomen, waarin de regering wordt verzocht om *“bij de eventuele verlenging van de NOW, indien mogelijk, als voorwaarde op te nemen dat bedrijven die gebruik maken van de NOW dit en komend jaar geen dividend of bonussen mogen uitkeren en geen eigen aandelen mogen inkopen (...)”*.

De regering heeft uitvoering gegeven aan deze motie door in artikel 17 lid 1 NOW-2 als voorwaarde op te nemen dat de werkgever, die een aanvraag doet voor loonkostensubsidie, geen dividenden uitkeert aan aandeelhouders en geen bonussen aan de Raad van Bestuur, het bestuur en de directie. De werkgever mag daarnaast geen eigen aandelen inkopen. Dit verbod geldt alleen voor werkgevers die aanspraak maken op een voorschot van € 100.000 of meer, of op een subsidiebedrag van € 125.000 of meer. Deze drempel komt overeen met de drempel die geldt voor de verplichting om bij de aanvraag voor de subsidievaststelling een accountantsverklaring te overleggen uit artikel 16 NOW-2.

### Voor wie geldt deze verplichting?

Het verbod uit artikel 17 lid 1 NOW-2 richt zich tot “de werkgever of rechtspersoon”. Dit betekent dat iedere werkgever die een aanvraag doet voor loonkostensubsidie geen bonus- en dividenduitkeringen mag doen en geen eigen aandelen mag inkopen. Dit verbod geldt alleen voor werkgevers die aanspraak maken op een voorschot van € 100.000 of meer, of op een subsidiebedrag van € 125.000 of meer (artikel 17 lid 2 NOW-2).

### Artikel 17 lid 1 NOW-2 bepaalt dat de werkgever geen bonussen mag uitkeren aan “de Raad van Bestuur, het bestuur en de directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap”

De vraag is of dit verbod dan ook geldt voor andere rechtspersonen als sprake is van een concern. Volgens de toelichting bij de NOW-2 ziet het verbod alleen op “de rechtspersoon” en mogen de overige rechtspersonen binnen een concern dit nog wel, mits zij zelf niet ook een aanvraag doen voor loonkostensubsidie (in dat geval geldt artikel 17 lid 1 NOW-2 voor iedere rechtspersoon die zelf een aanvraag indient) en indien er geen gebruik wordt gemaakt van de concern-uitzondering (in dat geval geldt artikel 17 lid 3 NOW-2 met toepassing van artikel 7 NOW-2).

Artikel 17 lid 1 NOW-2 bepaalt overigens dat de werkgever geen bonussen mag uitkeren aan *“de Raad van Bestuur, het bestuur en de directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap”*. De verwijzing naar “het concern” impliceert dat het verbod ziet op bonusbetalingen aan het bestuur van de werkgever die de subsidie aanvraagt én op bonusbetalingen aan het bestuur van het concern. Gelet op deze formulering van artikel 17 lid 1 NOW-2, is de vraag die dan rijst of het verbod zich ook uitstrekt tot bonusbetalingen aan het bestuur van het concern. Het verbod voor deze betalingen ziet echter alleen op de werkgever die de aanvraag doet, zoals de **toelichting bij de NOW-2** ook benoemt. Hierin wordt expliciet benoemd dat dit verbod tot uitkering van dividend of bonussen aan de directie of management van het concern alleen ziet op de rechtspersoon en dat de overige rechtspersonen van het concern, mits zij niet zelf ook aanvragen en er geen aanvraag op het niveau van de werkmaatschappij wordt gedaan, dit nog wel mogen. Deze bepaling is op dit punt dus nog onduidelijk en op twee verschillende manieren te interpreteren.

### Aan welke personen mogen geen bonussen worden uitgekeerd?

De verplichting om geen bonussen uit te keren geldt voor *“de Raad van Bestuur, het bestuur en de directie”*. Onder de NOW-1 was de interpretatie verdedigbaar dat, gelet op het doel van deze verplichting, de reikwijdte zich beperkte tot de statutair bestuurders. De **toelichting bij de NOW-2** verduidelijkt echter dat het begrip bestuur, directie of management breed moet worden opgevat. Het gaat om bestuursleden, directieleden of leden van het management die het beleid bepalen. Dit zijn dus niet alleen de statutair bestuurders, maar ook werknemers die behoren tot de managementlaag die (mede) het beleid bepaalt.

Het is nog onduidelijk of hier ook de bestuurders onder vallen die het ‘dagelijks’ beleid bepalen

(bijvoorbeeld een *Executive Committee*) of dat het alleen gaat om de bestuurders die het 'grote' strategische beleid bepalen (bijvoorbeeld een *Board of Directors*). De interne naam die aan de functie wordt gegeven of een inschrijving in de Kamer van Koophandel is hierbij in ieder geval niet doorslaggevend, evenmin het feit dat de werknemer al dan niet tekeningsbevoegd is. Ook diegenen die tijdelijk deel uitmaken van het bestuur, de directie of het management vallen hieronder.

### **Hoe verhoudt de algemene verplichting om geen bonus- en dividenduitkeringen te doen en geen eigen aandelen in te kopen zich tot de verplichting bij toepassing van de concern-uitzondering?**

De NOW-1 kende al een soortgelijke verplichting indien een individuele werkmaatschappij die onderdeel uitmaakt van een concern dat minder dan 20% omzetverlies heeft, gebruik wil maken van de concern-uitzondering. De regering **achtte** het onwenselijk dat het concern dividend of bonussen uitkeert of eigen aandelen inkoopt omdat het als concern nog relatief goede resultaten behaalt. Het concern zou in dat geval de verliezen van de individuele werkmaatschappij dienen op te vangen en de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling van de werknemers op zich moeten nemen.

De verplichting om bij gebruikmaking van de concern-uitzondering geen bonus- en dividenduitkeringen over 2020 te doen en geen eigen aandelen in te kopen is overgenomen in

artikel 17 lid 3 NOW-2. Deze verplichting heeft een bredere reikwijdte dan de nieuwe, algemene verplichting uit artikel 17 lid 1 NOW-2 om geen bonussen en dividend uit te keren en geen eigen aandelen in te kopen: indien een individuele werkmaatschappij gebruik maakt van de concernuitzondering, dan heeft dit verstrekkenere gevolgen voor het concern, de groep of de moedermaatschappij. De werkgever die de aanvraag voor de concern-uitzondering doet, dient te verklaren dat ook het groepshoofd of de moedermaatschappij zich aan deze verplichtingen houdt en moet zich ervan vergewissen dat de groep zich hier daadwerkelijk aan committeert voorafgaand aan de aanvraag van de werkgever.

**Op het moment dat een werkgever gebruik maakt van de concern-uitzondering geldt dus een uitgebreidere verplichting**

Meer specifiek betekent dit het volgende:

- de verplichting om over 2020 (i) geen **dividend** uit te keren en (ii) geen eigen aandelen in te kopen, geldt voor **alle rechtspersonen binnen de groep en de moedermaatschappij**;
- de verplichting om over 2020 geen **bonussen uit te keren** ziet binnen concernverband alleen op de Raad van Bestuur, bestuur en directie (i) **van het groepshoofd of de moedermaatschappij** en (ii) de werkgever die de aanvraag doet voor loonkostensubsidie;
- het is niet relevant of het gaat om een Nederlandse onderneming of groep of internationale onderneming of groep.

Op het moment dat een werkgever gebruik maakt van de concern-uitzondering geldt dus een uitgebreidere verplichting. Dit verschil is ook expliciet in de toelichting op de NOW-2 vermeld.

### **Wat zijn de gevolgen voor de subsidie als een werkgever zich niet houdt aan de verplichting onder de NOW-2 om geen bonus- en dividenduitkeringen te doen en geen eigen aandelen in te kopen?**

De verplichting om geen bonus- en dividenduitkeringen te doen en geen eigen aandelen in te kopen is neergelegd in artikel 17 NOW-2. Indien een werkgever niet aan deze verplichting voldoet, kan dit op verschillende manieren rechtsgevolgen hebben voor de subsidie:

1. Het verstrekte voorschot kan op grond van artikel 19 NOW-2 geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd ingeval van overtreding van artikel 17 NOW-2.
2. De subsidie wordt op grond van artikel 18 lid 6 sub d NOW-2 op nihil vastgesteld. Het gaat dus niet om een verrekening van de betaalde bonussen of dividenden, maar om een nihil stelling van het subsidiebedrag door UWV met als gevolg dat de werkgever het volledige bedrag moet terugbetalen. Hierbij is van belang dat de subsidievaststelling binnen 24 dan wel 38 weken na 15 november 2020 moet worden aangevraagd en de subsidie vervolgens binnen 52 weken na ontvangst van deze aanvraag wordt vastgesteld.
3. In verband met de controleverplichtingen, kan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (“SZW”) ook later nog op grond van artikel 20 NOW-2 de subsidievaststelling intrekken of ten nadele van de werkgever wijzigen indien de werkgever in strijd heeft gehandeld met het doel van de NOW. Dit doel is vastgelegd in artikel 3 NOW-2: het tegemoetkomen van werkgevers in de betaling van de loonkosten, *“voor zover geen winst of bonussen worden uitgekeerd of eigen aandelen worden aangekocht”*. Het is goed denkbaar dat, indien bijvoorbeeld na publicatie van bezoldigingsverslagen bekend wordt dat een werkgever in strijd heeft gehandeld met de verplichtingen uit artikel 17 NOW-2, de minister van SZW de subsidievaststelling intrekt of ten nadele van de werkgever wijzigt. Daar komt bij dat de werkgever verplicht is om tot vijf jaar na de datum van vaststelling van de subsidie mee te werken aan een onderzoek van de minister van SZW (artikel 15 sub k NOW-2 juncto artikel 25 lid 4 NOW-2).



## Aanvraagprocedure en verantwoording achteraf

### Vanaf wanneer kan een aanvraag worden ingediend?

De verwachting is dat werkgevers in de periode vanaf 6 juli tot en met 31 augustus 2020 een aanvraag voor de NOW-2 kunnen indienen bij het UWV-loket. De werkgever kan vanaf dat moment via de **website van het UWV** een aanvraag indienen voor de loonkosten over juni, juli augustus en september 2020. Bij de aanvraag wordt dus teruggekeken tot 1 juni 2020.

**Indien de werkgever een accountsverklaring dient te overleggen geldt dat de werkgever meer tijd krijgt om de aanvraag tot vaststelling van de subsidie in te dienen, namelijk 38 weken**

### Wordt er bevoorschotting toegepast in de NOW-2?

Ja, zodra positief op de aanvraag is beslist, zal het UWV de subsidie verlenen en een voorschot verstrekken. Het voorschot wordt in twee termijnen betaald en is 80% van het verwachte subsidiebedrag. Ook onder de NOW-2 geldt een beslistermijn van 13 weken na ontvangst van de volledige aanvraag, maar het UWV streeft er in de praktijk naar om het eerste voorschot te betalen binnen twee tot vier weken na ontvangst van de volledige aanvraag.

### Wanneer wordt de subsidie vastgesteld?

In beginsel vraagt de werkgever binnen 24 weken na afloop van de aaneengesloten periode van vier maanden binnen 1 juni tot en met 30 november 2020 de vaststelling van de subsidie aan. Indien de werkgever een accountsverklaring dient te overleggen – waarover hieronder meer – geldt dat de werkgever meer tijd krijgt om de aanvraag tot vaststelling van de subsidie in te dienen, namelijk 38 weken. De aanvraag kan worden gedaan via een formulier op de **website van het UWV**. Werkgevers kunnen vanaf 15 november 2020 om vaststelling verzoeken, omdat vanaf deze datum de loongegevens volledig beschikbaar zijn. De termijn van 24 weken dan wel 38 weken zal dus niet eerder dan medio november 2020 aanvangen.

## Accountantsverklaring

De werkgever aan wie een voorschot is verstrekt van € 100.000 of meer, of voor wie de subsidie wordt vastgesteld op € 125.000 of meer, is verplicht bij de aanvraag voor de subsidievaststelling een verklaring te overleggen van een accountant over de naleving van de subsidievoorwaarden.

**De toelichting bij de NOW-2** verduidelijkt dat het moet gaan om een goedkeurende verklaring. De werkgever heeft in dat geval meer tijd om een aanvraag tot vaststelling in te dienen, namelijk 38 weken. Voldoet de werkgever niet aan de verplichting om een goedkeurende accountantsverklaring te overleggen, dan wordt de subsidie op nihil vastgesteld (artikel 18 lid 3 NOW-2).

Het moet een verklaring betreffen in die zin van artikel 1 Wet op het accountantsberoep. Daarnaast dient de verklaring te voldoen aan de standaarden die door de Koninklijke Beroepsorganisatie van Accountants zijn vastgesteld, met inachtneming van het door de minister van SZW vastgestelde Accountantsprotocol. Het is de verwachting dat dit protocol voor 1 augustus 2020 zal worden gepubliceerd.

Hoeft de werkgever geen accountantsverklaring te overleggen, dan moet de werkgever een door de minister van SZW opgesteld formulier met een verklaring van een deskundige derde overleggen, waarin het percentage daadwerkelijk geleden omzetverlies wordt bevestigd. Dit kan bijvoorbeeld een verklaring zijn van een administratiekantoor, financieel dienstverlener of brancheorganisatie. De verplichting om een derdenverklaring te overleggen geldt niet voor werkgevers aan wie een voorschot is vertrekt van minder dan € 20.000 of voor wie de subsidie wordt vastgesteld op minder dan € 25.000.

## Tijdlijn van data en termijnen van de NOW-1 en de NOW-2

Vanaf **15 maart 2020** gelden verschillende maatregelen als gevolg van de corona-crisis. Deze zijn erop gericht het virus maximaal onder controle te houden, de zorg niet te overbelasten en kwetsbare mensen in de samenleving te beschermen. Via noodverordeningen wordt toegezien op naleving ervan. Dit heeft grote gevolgen voor de Nederlandse economie.

**17 maart 2020:**  
Aankondiging NOW-1

**1 april 2020:**  
Publicatie NOW-1

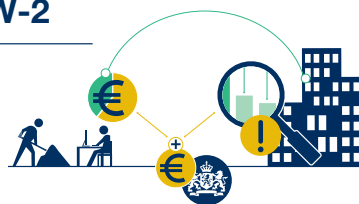
**6 april 2020:**  
Aanvragen van de NOW-1 mogelijk

**5 juni 2020:**  
Laatste mogelijkheid aanvragen NOW-1

**25 juni 2020:**  
Publicatie NOW-2

**6 juli 2020:**  
Aanvragen van de NOW-2 mogelijk

**31 augustus 2020:**  
Laatste mogelijkheid aanvragen NOW-2



**NOW-1** - periode waarover aanvraag ingediend kan worden: voor een verwachte omzetsdaling in drie aaneengesloten maanden vanaf **1 maart tot en met 31 juli 2020**.

**NOW-1** - periode waarin aanvraag ingediend kan worden: vanaf **6 april tot en met 5 juni 2020**.

**NOW-2** - periode waarover aanvraag ingediend kan worden: voor een verwachte omzetsdaling in vier aaneengesloten maanden vanaf **1 juni tot en met 30 november 2020**.

**NOW-2** - periode waarin aanvraag ingediend kan worden: vanaf **6 juli tot en met 31 augustus**.

### NOW-1 / NOW-2 Termijnen in weken van belang voor voorschot en definitieve vaststelling subsidie



## II. TOFA, Tozo en andere (fiscale) steunmaatregelen



### Inleiding

Behalve de verlenging van de NOW zijn nog enkele andere steunmaatregelen getroffen. Zo is de **Tijdelijke overbruggingsregeling voor flexibele arbeidskrachten** ("TOFA") geïntroduceerd en is de Tozo verlengd. In dit hoofdstuk behandelen wij (de wijzigingen van) deze en andere steunmaatregelen.

### TOFA

Sinds 22 juni 2020 is het mogelijk om een tegemoetkoming aan te vragen op basis van de TOFA. Deze regeling is bedoeld om *werknemers* met een flexibel contract die inkomensverlies hebben geleden als gevolg van de coronacrisis tegemoet te komen in de kosten voor levensonderhoud.

#### Voor wie geldt de TOFA?

Het gaat om werknemers die door de coronacrisis geen aanspraak kunnen maken op een socialezekerheidsuitkering. Voor het werknemersbegrip sluit de TOFA aan bij het werknemersbegrip van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). Dit begrip omvat alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben en alle werkenden die op grond van een fictieve dienstbetrekking verzekerd zijn voor de WW, ZW en/of WIA. Ook stagiairs, die niet verzekerd zijn voor de WW of WIA maar wel voor de ZW, vallen onder dat begrip. Mensen die een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen ontvangen, vallen ook onder dit werknemersbegrip, maar aangezien een uitkering meestal niet als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking wordt gekwalificeerd, komen zij niet in aanmerking voor de TOFA. Net als bij de NOW, wordt bij de TOFA namelijk gekeken naar het Sv-loon, oftewel het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking waarover de premies werknemersverzekeringen worden afgedragen.

#### Waar bestaat de tegemoetkoming uit en over welke periode kan deze worden ontvangen?

De TOFA-tegemoetkoming bedraagt een eenmalig bedrag van € 1.650 bruto. Deze wordt toegekend over de periode van 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 en komt neer op een bedrag van € 550 bruto per kalendermaand.

#### Welke voorwaarden gelden voor de TOFA-tegemoetkoming?

Om in aanmerking te komen voor een TOFA-tegemoetkoming moet de aanvrager voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de aanvrager is op 1 april 2020 minimaal 18 jaar oud en heeft de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt;
- in februari 2020 is ten minste € 400 aan loon genoten;
- in maart 2020 is ten minste € 1 aan loon genoten;
- in april 2020 is ten minste 50% minder loon genoten in vergelijking met het genoten loon in februari 2020 en in ieder geval niet meer dan € 550;
- over april 2020 is geen uitkering of andere tegemoetkoming in de inkomsten ontvangen; en
- de aanvrager dient schriftelijk te verklaren als gevolg van geleden inkomensverlies de tegemoetkoming nodig te hebben als bijdrage in de kosten van het levensonderhoud.

#### Hoe wordt de TOFA-tegemoetkoming fiscaal behandeld?

De tegemoetkoming geldt als belastbaar loon voor de inkomstenbelasting en kwalificeert als loon uit vroegere dienstbetrekking. Het UWV zal daarom loonbelasting en premies volksverzekering inhouden over de tegemoetkoming. De tegemoetkoming telt mee voor de hoogte van de inkomensafhankelijke toeslagen, zoals zorgtoeslag, kinderopvangtoeslag en huurtoeslag.





## Over de procedure

De tegemoetkoming kan bij het UWV worden aangevraagd vanaf 22 juni tot en met 12 juli 2020. Het UWV streeft er naar binnen vier weken over een aanvraag te beslissen. Na toekenning van de aanvraag zal de tegemoetkoming binnen tien kalenderdagen worden betaald.

## Tozo

Op 22 april 2020 is de Tozo in werking getreden ("**Tozo-1**"). Deze regeling introduceert een steunpakket voor zelfstandigen. Vervolgens zijn enkele wijzigingen aangebracht in deze regeling, die op 1 mei 2020 is **gepubliceerd**. Voor meer informatie over de Tozo (en de overige steunmaatregelen) verwijzen wij naar onze eerste twee e-books van 7 april 2020 en 7 mei 2020. Hierna gaan wij enkel in op de verlenging van de Tozo en de wijzigingen die daarmee gepaard gaan.

### Voor welke periode is de Tozo verlengd?

Op grond van de Tozo-1 kon in de periode tussen maart en augustus 2020 voor ten hoogste drie aaneengesloten kalendermaanden een tegemoetkoming worden ontvangen. Daarbij gold dat tot 1 juni 2020 een aanvraag kon worden gedaan. De Tozo is per 1 juni 2020 met vier maanden verlengd ("**Tozo-2**"). De aanvraagtermijn wordt daardoor met vier maanden verlengd tot en met 30 september 2020. Daarnaast is de duur van de periode waarover een aanvullende uitkering kan worden ontvangen verlengd tot ten hoogste zeven aaneengesloten kalendermaanden, lopend tot en met september 2020. Zelfstandigen die al een uitkering ingevolge de Tozo ontvangen kunnen deze dus verlengen. Zelfstandigen die nog geen beroep hebben gedaan op de Tozo kunnen dat alsnog doen voor de periode juni tot en met september 2020. Ingediende aanvragen worden geacht te zijn ingediend op 1 juni 2020.

**Op grond van de Tozo-1 kon in de periode tussen maart en augustus 2020 voor ten hoogste drie aaneengesloten kalendermaanden een tegemoetkoming worden ontvangen. Een belangrijke wijziging is dat voor Tozo-2 een partnerinkomenstoets geldt**

Van belang hierbij is dat de periode waarover bijstand kan worden toegekend niet is gewijzigd en nog altijd is beperkt tot de periode van maart tot september 2020. Als aan een zelfstandige dus al bijstand is toegekend over de periode april tot en met juni 2020, dan kan de uitkeringsperiode enkel met drie maanden worden verlengd tot september 2020. Een zelfstandige die bijstand is toegekend over de maanden maart tot en met mei kan daarentegen nog bijstand ontvangen over vier aanvullende maanden. Wel heeft de Tweede Kamer op 30 juni

2020 een **motie** aangenomen die ertoe strekt dat het kabinet in overleg met gemeenten zal treden om te waarborgen dat zelfstandigen die per april of mei de Tozo hebben aangevraagd, alsnog de gelegenheid krijgen om deze aanvraag per maart te laten ingaan.

### Welke aanvullende of afwijkende voorwaarden zijn geïntroduceerd voor de aanvullende uitkering?

Om in aanmerking te komen voor een aanvullende uitkering uit de Tozo-2 gelden overwegend dezelfde voorwaarden als die golden voor de Tozo-1. Zo geldt geen vermogenstoets, wordt niet gekeken naar de levensvatbaarheid van de onderneming en wordt ook de kostendelersnorm niet toegepast. Een belangrijke wijziging is echter dat voor de Tozo-2 een partnerinkomenstoets geldt bij de bepaling of aanspraak kan worden gemaakt op de aanvullende uitkering voor levensonderhoud. Dit houdt in dat het inkomen van de partner van de aanvrager meetelt bij bepaling of aanspraak kan worden gemaakt op de aanvullende uitkering. Indien het gezamenlijk inkomen over de maanden waarop de uitkering ziet hoger is dan het sociaal minimum, kan geen aanspraak worden gemaakt op de aanvullende uitkering over deze maanden.

## Welke wijzigingen worden doorgevoerd ten aanzien van de lening voor bedrijfskapitaal?

Voor een aanspraak op de lening voor bedrijfskapitaal gelden eveneens grotendeels dezelfde voorwaarden onder de Tozo-2. Wel is de lening die kan worden verkregen over de gehele Tozo-periode (maart tot en met september) gemaximeerd tot € 10.157. Verder wordt een aanvullende voorwaarde geïntroduceerd.

Voor toekenning van de lening onder de Tozo-2 is namelijk vereist dat geen verzoek is ingediend tot verlening van surseance van betaling of om faillietverklaring van de zelfstandige, van één van de vennoten of leden waarmee het bedrijf of zelfstandig beroep in een samenwerkingsverband wordt uitgeoefend, of van de rechtspersoon. Hieronder wordt ook begrepen een toegekende surseance van betaling en een uitgesproken faillissement, nu ook hier verzoeken voor zijn ingediend. De zelfstandige zal bij de aanvraag moeten verklaren dat van een dergelijke situatie geen sprake is.

## Andere steunmaatregelen

Behalve de verlengingen van de NOW en de Tozo en de introductie van de TOFA zijn nog enkele andere steunmaatregelen geïntroduceerd of verlengd. De belangrijkste bespreken wij hierna, in het bijzonder de **Regeling subsidie financiering vaste lasten MKB COVID-19 ("TVL")** en de verlenging van de fiscale maatregelen.

### Wat houdt de TVL in en wat zijn de voorwaarden?

MKB-bedrijven in bepaalde sectoren kunnen naast de tegemoetkoming uit de NOW in aanmerking komen voor een tegemoetkoming om de vaste materiële kosten te kunnen betalen. Het gaat daarbij om een tegemoetkoming van minimaal € 1.000 en maximaal € 50.000 voor de periode van 1 juni tot en met 30 september 2020. De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de omvang van de onderneming, de hoogte van de vaste kosten en de mate van omzetsderving. Bedrijven die aan de volgende voorwaarden voldoen komen in aanmerking voor een beroep op de TVL-regeling:

- het bedrijf heeft maximaal 250 werknemers in dienst;
- het bedrijf heeft meer dan 30% omzet verloren (als gevolg van de coronacrisis);
- de SBI-code van het bedrijf staat op de lijst met vastgestelde SBI-codes TOGS. De SBI-codes van deze bedrijven staan op deze lijst indien zij vallen onder een 'getroffen sector';
- het bedrijf is voor 15 maart 2020 opgericht en ingeschreven in het handelsregister en heeft een vestiging in Nederland;
- minimaal 1 vestiging van het bedrijf heeft een ander adres dan het privéadres van de eigenaar/eigenaren;
- het bedrijf is niet failliet en heeft geen uitstel van betaling aangevraagd; en
- het bedrijf is geen overheidsbedrijf.

**De hoogte van de tegemoetkoming is afhankelijk van de omvang van de onderneming, de hoogte van de vaste kosten en de mate van omzetsderving**

### Welke fiscale maatregelen worden verlengd?

In ons e-book van 7 april 2020 hebben wij beschreven welke fiscale maatregelen door het kabinet zijn getroffen. Voor een uiteenzetting van deze maatregelen verwijzen wij daar dan ook naar. Een aantal van de maatregelen wordt verlengd tot 1 oktober 2020. Daarbij gaat het onder meer om

de mogelijkheid bijzonder uitstel van betaling te krijgen voor het betalen van belastingen, de tijdelijke verlaging van de belastingrente en invorderingsrente en de versoepeling van het urencriterium voor zelfstandigen. Van al deze maatregelen kan, voor zover thans bekend, dus tot 1 oktober 2020 gebruik worden gemaakt.



### III. Algemeen Arbeidsrecht en COVID-19

In dit hoofdstuk bespreken wij tot slot enkele algemeen arbeidsrechtelijke onderwerpen in het licht van de coronacrisis, in het bijzonder toegespitst op de nieuwe fase die we in gaan.

#### Thuiswerken

##### Hebben werknemers het recht om thuis te werken?

Een werkgever heeft een bepaalde instructiebevoegdheid op basis waarvan hij werknemers kan instrueren op welke plaats de werkzaamheden dienen te worden verricht, bijvoorbeeld op kantoor (artikel 7:660 BW). Er bestaat geen wettelijk recht voor werknemers om thuis te werken. Werknemers kunnen in beginsel dan ook niet afdwingen dat hun werkgever toelaat dat zij thuiswerken. Wel kunnen werknemers op grond van artikel 2 Wet flexibel werken de werkgever verzoeken om de arbeidsplaats te wijzigen. Dit verzoek kan ertoe strekken dat het de werknemer wordt toegestaan één of meerdere dagen per week thuis te werken. Alvorens een dergelijk verzoek te kunnen indienen moet de werknemer ten minste 26 weken in dienst zijn bij de werkgever. Het verzoek moet ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum worden ingediend. Vervolgens rust op de werkgever de verplichting het verzoek 'serieus te overwegen' en bij afwijzing hierover te overleggen met de werknemer. De werkgever heeft dus een vergaande mate van vrijheid de verzoeken al dan niet in te willigen. Ten slotte gelden deze regels niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers in dienst.

##### Heeft de coronacrisis hier wijziging in gebracht?

In beginsel heeft de coronacrisis in het wettelijke kader voor thuis werken geen wijziging gebracht. Wel is van belang dat op een werkgever de verplichting rust zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Ook dient een werkgever zich als een goed werkgever op te stellen. Bij de invulling

van dit begrip zal een rol spelen dat (i) sinds half maart door veel werknemers vanuit huis wordt gewerkt en (ii) dat de overheid nog steeds oproept om zoveel mogelijk thuis te werken. Indien een werkgever voorts een veilige werkomgeving niet kan garanderen op de werkplek, kan het mogelijk naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid

#### Er bestaat geen wettelijk recht voor werknemers om thuis te werken

onaanvaardbaar en/of in strijd met het goed werkgeverschap zijn dat de werknemer gehouden is naar de werkplek te komen. Op die manier zou indirect door een werknemer kunnen worden afgedwongen dat hij de mogelijkheid krijgt thuis te werken. Indien een werkgever nalaat een voldoende veilige werkomgeving te waarborgen in verband met COVID-19 zou een werknemer kunnen weigeren naar de werkplek te komen en gerechtvaardigd kunnen eisen thuis te mogen werken. In de rechtspraak zijn geen voorbeelden van situaties waarin een dergelijk standpunt met succes door een werknemer is ingenomen, maar er is sprake van een unieke situatie waarbij rechtspraak zich nog zal ontwikkelen.

##### Wat is de invloed van het feit dat de overheid werkgevers oproept zoveel mogelijk thuis te werken?

Hoewel dus geen recht bestaat voor werknemers om thuis te werken, is van belang dat de overheid werkgevers oproept werknemers zoveel mogelijk thuis te laten werken. De vraag is in hoeverre dit van invloed is. Kan een werknemer rechten ontleen aan deze oproep van de Nederlandse overheid? In een recente uitspraak over een kleine werkgever (minder dan tien werknemers) **oordeelde** de Kantonrechter Nijmegen dat dit zeer algemeen geformuleerde overheidsadvies over zoveel mogelijk thuiswerken niet zo ver ingrijpt op de specifieke rechtsverhouding van een werkgever en een werknemer dat daaruit een 'recht op thuiswerken' kan worden geput. Ook is het volgens de



kantonrechter niet zo dat dit overheidsadvies de instructiebevoegdheid van de werkgever inperkt, of dat dit overheidsadvies op grond van de redelijkheid en billijkheid zonder meer door een goed werkgever moet worden gevolgd.

Van belang in deze zaak is allereerst dat de werkgever de zorgplicht was nagekomen. Zoals we hiervoor bespraken, kan een werkgever mogelijk wel gehouden zijn de werknemers te laten

**In beginsel geldt dat de werkgever verplicht is het loon door te betalen indien de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht**

thuiswerken indien deze zorgplicht niet is nagekomen en dus geen veilige werkomgeving kan worden gewaarborgd. Daarnaast was het in deze zaak ook echt nodig dat de werknemers van werkgever aanwezig waren op de werkplek, onder meer omdat de werkzaamheden voor een deel niet (goed) vanuit huis konden worden verricht. Het is twijfelachtig of de uitkomst hetzelfde zou zijn als de werkzaamheden evengoed vanuit huis kunnen worden verricht.

### **Wat is het initiatiefvoorstel thuiswerken?**

Groenlinks en D66 hebben op 16 mei 2020 **aangekondigd** een initiatiefwetsvoorstel voor te bereiden dat ertoe strekt van de mogelijkheid om thuis te werken een wettelijke recht te maken. Beide partijen doen daartoe de volgende concrete voorstellen.

- Maak van thuiswerken een wettelijk recht. Zo wordt bevorderd dat het straks normaler wordt om een deel van de tijd thuis te werken en wordt ervoor gezorgd dat dit recht een standaard onderdeel van gesprek wordt op de werkvloer.
- Zorg ervoor dat thuiswerkplekken ook voldoen aan de eisen voor arbeidsomstandigheden. Iedereen moet ook thuis zonder klachten kunnen werken. Geef daarom hetzelfde belastingvoordeel voor de inrichting van de werkplek thuis als voor de inrichting op kantoor. Bijvoorbeeld door de werkgever fiscaal te stimuleren om voor een goede werkplek thuis te zorgen.
- Roep werkgevers en werknemers op om ook aan de cao-tafel en bij functioneringsgesprekken aandacht te besteden aan de optie om thuis te werken. Welke voorzieningen zijn daarvoor nodig? Wat willen werknemers en hoe kan dat mogelijk worden gemaakt? Op de werkvloer moeten afspraken worden gemaakt om thuiswerken mogelijk te maken.
- Breng in kaart wat de huidige belemmeringen zijn in wet- en regelgeving om thuis te werken. Alle wetgeving op het gebied van fiscaliteit, maar ook bijvoorbeeld voor arbeidsomstandigheden is oorspronkelijk gebaseerd op het oude werken. Door goed in beeld te brengen waar nog mogelijke drempels zitten om thuiswerken mogelijk te maken, kunnen we deze beter aanpakken.

Vooralsnog is nog geen initiatiefwetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Mochten zich op dit vlak in de ontwikkelingen voordoen, dan zullen wij daar in volgende versies van dit e-book aandacht aan besteden.

## **Salariskorting**

### **Kan een werkgever het salaris van werknemers inhouden als werknemers niet of minder kunnen werken?**

In beginsel geldt dat de werkgever verplicht is het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen (artikel 7:628 BW). Van dit laatste kan sprake zijn in geval van exceptionele noodsituaties. In zijn algemeenheid zal een werkgever zijn werknemers dus 'gewoon' moeten doorbetalen. In een recente **uitspraak** liet de Kantonrechter 's-Hertogenbosch zich uit over de vraag voor wiens risico het niet langer kunnen verrichten van werkzaamheden door de werknemer (mede) als gevolg van de coronacrisis behoort te komen. De kantonrechter overwoog dat, gelet op voornoemde hoofdregel, niet aan de werknemer kon worden tegengeworpen dat geen arbeid is verricht. De werknemer heeft dus recht op loondoorbetaling over de maanden dat hij niet heeft gewerkt.



## Kan een werkgever het salaris van werknemers inhouden als een werknemer in quarantaine moet?

In een nog recentere **uitspraak** kwam een andere situatie aan de orde. Het ging om de vraag of een werkgever het loon dient door te betalen van een werknemer die conform de adviezen van de overheid in thuisquarantaine verblijft omdat één van zijn huisgenoten coronaverschijnselen vertoont, terwijl de werknemer niet thuis kan werken. De Kantonrechter Maastricht oordeelde dat bij quarantaine (nog) geen sprake is van een zieke werknemer, maar van een werknemer die gehoor moet geven aan een opgelegde voorzorgsmaatregel van de overheid. Wanneer een huisgenoot koorts heeft, moeten de andere gezinsleden in thuisquarantaine blijven tenzij ze werkzaam zijn in een cruciaal beroep of vitaal proces. In dat geval blijven zij alleen thuis als ze zelf klachten hebben. Indien een werknemer in contact is geweest met een persoon die mogelijk besmet is met het coronavirus of een zieke huisgenoot heeft en van overheidswege in quarantaine moet en niet thuis kan werken omdat dit in zijn beroep onmogelijk is, is dat een omstandigheid die niet in de risicosfeer van werknemer ligt. De werkgever is in dat geval verplicht het loon door te betalen. Omdat in deze situatie geen sprake is van ziekte, mag de werkgever geen wachtdagen op het loon inhouden en moet de werkgever het volledige loon doorbetalen. Hieruit volgt dat een werknemer die in thuisquarantaine moet verblijven en geen werkzaamheden vanuit huis kan verrichten, volgens deze kantonrechter, aanspraak behoudt op loon.

**Het kan onder omstandigheden mogelijk zijn voor een werkgever om eenzijdig arbeidsvoorwaarden, en dus ook het salaris, te wijzigen**

Of een werknemer ook daadwerkelijk aanspraak heeft op loon, hangt af van de omstandigheden. Bij een werknemer die liegt over het in quarantaine moeten, zal dit niet het geval zijn. Het uitgangspunt is echter dat een werkgever het loon moet doorbetalen, ook als niet kan worden gewerkt.

## Kan een werkgever eenzijdig het salaris van werknemers korten?

Een werkgever kan in beginsel niet eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigen. Arbeidsvoorwaarden, waaronder het salaris, kunnen onder omstandigheden eenzijdig worden gewijzigd. Dat is het geval als (i) de werkgever een eenzijdig wijzigingsbeding met de werknemer is overeengekomen en (ii) er sprake is van zwaarwegende bedrijfseconomische of organisatorische omstandigheden die een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden rechtvaardigen (artikel 7:613 BW).

Indien geen wijzigingsbeding is overeengekomen kan een beroep worden gedaan op het goed werknemerschap (artikel 7:611 BW). Het kan namelijk zo zijn dat van een werknemer in redelijkheid kan worden verlangd dat hij ingaat op een redelijk voorstel van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Of dit zo is hangt af van de omstandigheden van het geval. In het bijzonder betreft dit (i) de aard van de gewijzigde omstandigheden die tot het voorstel aanleiding hebben gegeven, (ii) de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel, alsmede – naast het belang van de werkgever en de door hem gedreven onderneming – (iii) de positie van de betrokken werknemer aan wie het voorstel wordt gedaan en (iv) zijn belang bij het ongewijzigd blijven van de arbeidsvoorwaarden. Deze norm vloeit voort uit de rechtspraak van de Hoge Raad, specifiek de arresten **Stoof/Mammoet** en Van der Lely/Taxi Hofman. Al met al kan het onder omstandigheden dus mogelijk zijn voor een werkgever om eenzijdig arbeidsvoorwaarden, en dus ook het salaris, te wijzigen.

## Rechtvaardigt de coronacrisis mogelijk een salariskorting?

Gelet op het voorgaande is het afhankelijk van de omstandigheden van het geval of een arbeidsvoorwaarde in redelijkheid door de werkgever kan worden gewijzigd. Daarbij zal de werkgever indien hij een beroep doet op een eenzijdig wijzigingsbeding moeten stellen en onderbouwen dat sprake is van zwaarwegende belangen die de wijziging rechtvaardigen. In dit verband **oordeelde** de Kantonrechter Rotterdam recent dat een enkele verwijzing naar de coronacrisis daarvoor onvoldoende is. Een werkgever zal dus goed moeten beargumenteren waarin het zwaarwichtig belang is gelegen. In deze zaak ging het overigens om een verplichte opname van vakantiedagen en niet direct om een verlaging van het (basis)salaris.

Noemenswaardig is dat in voornoemde uitspraak door de werkgever was aangegeven dat de wijziging als uitgangspunt gold en dat een en ander in overleg met de leidinggevende zou geschieden. Hoewel voor een beroep op artikel 7:613 BW niet vereist is dat in overleg wordt getreden met de werknemer alvorens tot wijziging over te gaan, overwoog de kantonrechter hier toch dat, tegen de achtergrond dat was aangegeven dat overleg zou plaatsvinden, de werkgever niet zonder overleg kon overgaan tot eenzijdige wijziging. Hierbij speelt mogelijk een rol dat de wijziging zag op verplichte opname van vakantiedagen, terwijl de werkgever de vakantie van werknemer in beginsel dient vast te stellen in overleg met de werknemer (artikel 7:638 BW).

Dat een verslechterde bedrijfseconomische situatie als gevolg van de coronacrisis kan leiden tot een zwaarwichtig belang voor een salariskorting volgt uit een recente **uitspraak** van de Kantonrechter Amsterdam. Een werkgever die een groot deel van zijn inkomsten kwijt was geraakt als gevolg van de coronacrisis en daardoor acute betalingsproblemen had, zag zich genoodzaakt 50% van het salaris van zijn werknemers in te houden. De kantonrechter overwoog dat voldoende aannemelijk was dat door de buitengewone omstandigheden waarin werkgever verkeerde, een onvoorziene, bedrijfseconomische noodsituatie aanwezig was. Hierdoor heeft werkgever een zwaarwichtig belang dat in beginsel meebrengt dat van de medewerkers gevraagd kan worden om – in overleg – bepaalde arbeidsrechtelijke aanspraken op te schorten of zelfs helemaal prijs te geven.

Onder omstandigheden kan een wijziging van arbeidsvoorwaarden en dus zelfs een salarisverlaging gerechtvaardigd zijn. In deze uitspraak bracht het eenzijdig en zonder nader overleg genomen besluit tot betaling van slechts de helft van het salaris voor de werknemer in kwestie echter een te grote inkomensachteruitgang mee, waardoor hij in financiële problemen kwam. In dit geval kon na afweging van de wederzijdse belangen van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid

en billijkheid niet verlangd worden dat hij over meerdere maanden met 50% opschorting van zijn salaris instemt. Ook omdat niet vast stond wanneer de werkgever over voldoende middelen zou beschikken om de achterstand(en) in te lopen. Uit deze uitspraak valt verder op te maken dat ook de mate van salarisvermindering dus (logischerwijs) een belangrijke rol speelt bij de beoordeling. Indien de werknemer als gevolg van de verlaging in de financiële problemen komt en niet langer in zijn levensonderhoud kan voorzien zal de redelijkheidstoets snel doorslaan in het voordeel van de werknemer.

**In beginsel behoeft de werkgever voor het doorvoeren van een (collectieve) salarisverlaging géén instemming te vragen van de ondernemingsraad**

### **Speelt bij de belangenafweging een rol om wat voor salaris het gaat?**

In de rede ligt dat het bij de belangenafweging uitmaakt op wat voor salaris de wijziging ziet. Zo zal een verlaging van een bonus- of toeslagenregeling waarschijnlijk eerder gerechtvaardigd zijn dan een wijziging van het basissalaris. Dit vloeit onder meer voort uit de overweging in voornoemd Stoof/Mammoet-arrest dat “de aard en ingrijpendheid van het gedane voorstel” een rol spelen bij beoordeling of de wijziging gerechtvaardigd is.

### **Wat is de rol van de ondernemingsraad bij het doorvoeren van een salariskorting?**

In beginsel behoeft de werkgever voor het doorvoeren van een (collectieve) salarisverlaging géén instemming te vragen van de ondernemingsraad. Het gaat hier namelijk om de wijziging van een primaire arbeidsvoorwaarde, dit valt buiten de reikwijdte van artikel 27 WOR. Wel bestaat mogelijk een instemmingsrecht indien een wijziging wordt aangebracht in een beloningssysteem. Voor deze materie verwijzen wij naar hoofdstuk IV van ons **e-book** van 7 april 2020.

### **Wat zijn andere omstandigheden die een rol spelen bij beoordeling of de salarisverlaging in redelijkheid gevegd kan worden?**

Hoewel de ondernemingsraad gelet op het voorgaande geen instemmingsrecht heeft ten aanzien van een besluit tot salarisverlaging in de onderneming, kan instemming van de ondernemingsraad met een dergelijke maatregel wel van invloed zijn op de redelijkheidstoets.



Verder kan ook van belang zijn hoeveel draagvlak binnen de onderneming bestaat voor de salarisverlaging. Als relatief veel werknemers bereid zijn akkoord te gaan met de salarisverlaging dan zal deze eerder als redelijk worden aangemerkt.

## Privacy

In ons e-book van 7 april 2020 zijn wij ingegaan op enkele privacy vraagstukken die voor werkgevers een rol spelen in het huidige coronatijdperk. In verband met enkele recente ontwikkelingen behandelen wij hierna een aantal van deze onderwerpen.

### **Is het controleren van werknemers op COVID-19, bijvoorbeeld door lichaamstemperatuur te meten, in strijd met de Algemene verordening gegevensbescherming (“AVG”)?**

Zoals wij in ons e-book van 7 april 2020 beschreven, heeft de Autoriteit Persoonsgegevens (“AP”) zich expliciet uitgesproken tegen het opmeten van temperatuur door de werkgever. Wel mag, volgens de AP, de werkgever aan de werknemer vragen om zijn of haar eigen temperatuur te meten. Daarnaast is controleren of een werknemer corona heeft voorbehouden aan de relevante (bedrijfs) arts. Of een werknemer toestemming geeft, is niet relevant. De AP komt hiertoe omdat temperatuur iets zegt over de gezondheid van de werknemer. Dit zijn gevoelige persoonsgegevens die op basis van de wet alleen in beperkte gevallen verwerkt mogen worden.

Op 24 april 2020 **sprak** de voorzitter van de AP zich nogmaals uit tegen het gebruik van temperatuurmeters en gaf hij aan dat de AP handhavend zal optreden in geval van constatering van een dergelijke overtreding. Op 8 mei 2020 leek de AP dit standpunt echter te nuanceren door op zijn website te plaatsen dat de AVG niet geldt als alleen de temperatuur wordt afgelezen en daar verder niets mee gebeurt. Dus als de temperatuur niet wordt geregistreerd en ook niet in een geautomatiseerd systeem terechtkomt. De AP voegt daaraan toe dat de AVG meestal toch van toepassing zal zijn. Doorgaans wordt namelijk niet alleen de temperatuur opgemeten, maar gebeurt daar vervolgens ook iets mee. De werkgever meet de temperatuur immers niet voor niets en het doel van de werkgever is veelal om werknemers toegang tot de werkplek te geven of te weigeren.

Daartoe moet de temperatuur meestal worden doorgegeven of ergens worden geregistreerd, aldus de AP.

**Het opmeten en aflezen van temperatuur op een thermometer, zonder dat de resultaten worden bewaard, is niet in strijd met de AVG**

Al met al lijkt dus geconcludeerd te kunnen worden dat, hoewel de AP enkele nuances aanbrengt, de werkgever temperatuur van werknemers mag opmeten zolang deze meetgegevens niet worden verwerkt. Het opmeten en aflezen van temperatuur op een thermometer, zonder dat de resultaten worden bewaard, is daarmee niet in strijd met de AVG, hetgeen in lijn is met de tekst van de AVG. In een dergelijk geval kan de AP dus niet optreden.

### **Is de mogelijkheid de temperatuur van werknemers op te meten, zonder dat deze wordt verwerkt, op een andere manier beperkt?**

Ook hier is van belang dat de werkgever een instructierecht heeft op grond waarvan werknemers kunnen worden geïnstrueerd bepaalde door de werkgever opgestelde voorschriften na te komen. Daarbij rust op de werkgever een zorgplicht om een veilige werkomgeving te waarborgen voor zijn werknemers.

Deze zorgplicht strekt er in de context van de coronacrisis toe besmettingen onder het personeelsbestand te voorkomen en dus te voorkomen dat werknemers aan het risico op besmetting worden blootgesteld. Gelet hierop lijkt het aannemelijk dat het meten van temperatuur van werknemers, zonder dat gegevens worden verwerkt, veelal een redelijk voorschrift zal zijn.

Verder wijzen wij er nog op dat in een dergelijk geval, waarbij temperatuur wordt gemeten zonder dat de resultaten worden verwerkt, alsnog sprake kan zijn van een inbreuk op het recht op privacy van een werknemer. Zo kan het recht op respect voor het privéleven in het geding komen indien een werknemer openlijk de toegang tot de werkplek wordt geweigerd in verband met het 'zakken' voor een temperatuurmeting (artikel 10 Gw/artikel 8 EVRM).



## Contact



### Jaap van Slooten

Partner

[jaap.vanslooten@stibbe.com](mailto:jaap.vanslooten@stibbe.com)

+31 20 546 06 51

+31 6 533 956 05



### Paul Vestering

Partner

[paul.vestering@stibbe.com](mailto:paul.vestering@stibbe.com)

+31 20 546 01 01

+31 6 109 355 80



### Astrid Helstone

Partner

[astrid.helstone@stibbe.com](mailto:astrid.helstone@stibbe.com)

+31 20 546 06 54

+31 6 202 450 74



### Ea Visser

Senior medewerker

[ea.visser@stibbe.com](mailto:ea.visser@stibbe.com)

+31 20 546 04 64

+31 6 153 708 12

---

Dit document geeft enkele algemene inzichten over verschillende juridische kwesties. Hoewel dit document uiteraard met de nodige zorg is samengesteld, is het niet bedoeld als juridisch advies. U kunt hier dan ook geen rechten aan ontleen en kunnen wij niet instaan voor de toepasselijkheid in uw individuele situatie of voor de volledigheid of juistheid van de hierin opgenomen informatie. Mocht u advies wensen over uw individuele situatie, neemt u dan vooral contact met ons op. Kennisname en/of gebruik van informatie uit dit document impliceert een aanvaarding van de toepasselijkheid van onze algemene voorwaarden op onze relatie met u, inclusief in het bijzonder de daarin opgenomen beperking van aansprakelijkheid.

---