



# Inhoudsopgave

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

De NOW – een eerste evaluatie	3
Wijzigingen huidige NOW	3
Automatische instemming	3
Buitenlands bankrekeningnummer	3
Toepassing van de NOW bij concerns	4
Uitzondering voor ondernemingen die in grote mate afhankelijk zijn van seizoensarbeid?	7
Verlenging van de NOW en verwachte aanvullende voorwaarden	8

## II. Steunmaatregelen voor zelfstandigen

Uitbreiding Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers (“Tozo”)	10
Overige wijzigingen	11

Contact	12
---------	----

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



## De NOW – een eerste evaluatie

Op 1 april 2020 werd de **Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid** gepubliceerd (“**NOW**”). Sinds 6 april 2020 is het UWV-loket geopend en kunnen werkgevers een aanvraag doen voor loonkostensubsidie onder de NOW. Op 30 april 2020 waren er ongeveer 114.000 aanvragen ingediend bij het UWV.

De eerste weken nadat de NOW in werking is getreden, zijn verstreken. Een goed moment om de balans op te maken en, vooruitkijkend naar een eventuele verlenging van de NOW (waarover naar verwachting vóór 1 juni 2020 door de regering zal worden beslist), de belangrijkste ontwikkelingen op een rij te zetten.



## Wijzigingen huidige NOW

De NOW is op een drietal belangrijke punten **gewijzigd**. Het gaat in de eerste plaats om de invoering van een automatische instemming van de subsidieaanvrager met het openbaar maken van de gegevens van de NOW. Daarnaast is de problematiek rondom het buitenlandse bankrekeningnummer opgelost. De grootste wijziging ziet op de uitbreiding van de toepassing van de NOW bij concerns.

De wijzigingsregeling verscheen op 4 mei 2020 in de Staatscourant en trad in werking op 5 mei 2020. Dit betekent dat werkgevers vanaf dat moment gebruik kunnen maken van de uitzondering voor concerns met minder dan 20% omzetsdaling en dat werkgevers zonder een Nederlands bankrekeningnummer alsnog NOW kunnen aanvragen. Voor de automatische instemming geldt dat dit ook van toepassing is op aanvragen die voor inwerkingtreding van de wijziging zijn gedaan.



## Automatische instemming

Omdat met de NOW overheidsmiddelen gebruikt worden, is transparantie over het gebruik van deze middelen van groot belang. In het kader van de verwachte administratieve druk op de overheid naar aanleiding van verzoeken op grond van de Wet openbaarheid van bestuur (Wob), is een automatische instemming aan de NOW toegevoegd. Artikel 8 lid 9 NOW regelt dat door het indienen van een subsidieverzoek, de subsidieaanvrager instemt met het eventueel openbaar maken van informatie die hij verstrekt aan UWV. Volgens de toelichting bij de NOW ziet de ‘automatische instemming’ alleen op gegevens die het meest van belang zijn voor de transparantie over de besteding van publieke middelen. Deze gegevens zullen volgens de minister geen bedrijfsgevoelige informatie prijsgeven.



## Buitenlands bankrekeningnummer

In de NOW was opgenomen dat werkgevers die subsidie op grond van de NOW wilden aanvragen, dit alleen konden doen indien zij beschikten over een Nederlands bankrekeningnummer. Indien zij hierover niet tijdig beschikten, konden zij geen subsidie aanvragen. In de praktijk is gebleken dat het in veel gevallen onmogelijk is binnen de gestelde termijn van vier weken een Nederlands bankrekeningnummer te overleggen. Als gevolg van deze wijziging hoeven werkgevers die subsidie op grond van de NOW willen aanvragen geen Nederlands bankrekeningnummer meer te hebben.



## Toepassing van de NOW bij concerns

### Welke wijziging is doorgevoerd in de NOW bij concerns?

Voor een individuele werkmaatschappij die onderdeel uitmaakt van een concern dat minder dan 20% omzetzdaling heeft, is het vanaf 5 mei 2020 mogelijk om loonkostensubsidie aan te vragen op basis van de eigen omzetzdaling. Dit is een uitzondering op de hoofdregel van de NOW dat indien een werkgever deel uitmaakt van een concern, de omzetzdaling op het niveau van de groep wordt bepaald. Wij verwijzen voor nadere informatie over deze hoofdregel naar ons [e-book](#) van 7 april 2020. Vóór deze wijziging was het voor individuele werkmaatschappijen van een concern niet mogelijk om een beroep te doen op de NOW, als het concern niet ten minste 20% omzetzdaling heeft. De regering heeft **onderkend** dat dit tot nadelige gevolgen voor de werkgelegenheid en daarmee het doel van de NOW kan leiden, indien er geen interne solidariteit binnen het concern bestaat. De individuele verlieslijdende werkmaatschappij die te maken heeft met ten minste 20% omzetzdaling maar die onderdeel is van een concern dat weinig omzetverlies heeft of zelfs winst maakt, kan hierdoor ook een NOW aanvraag indienen.

### Kunnen alle individuele werkmaatschappijen een NOW-aanvraag indienen op basis van hun eigen omzetzdaling?

Nee, voor concerns die een omzetzdaling van ten minste 20% hebben, geldt deze afwijkingmogelijkheid niet en verandert er dus niets. De hoofdregel van de NOW blijft ongewijzigd. Dit betekent dat voor concerns die een omzetzdaling van ten minste 20% hebben, het uitgangspunt blijft dat wordt gekeken naar de omzetzdaling op het niveau van de groep zoals deze op 1 maart 2020 bestond.

Daarnaast moet de werkmaatschappij een eigen rechtspersoonlijkheid hebben. Onderdelen van rechtspersonen, zoals een autonoom aan het economisch verkeer deelnemend onderdeel, vestiging of een *business unit* komen niet in aanmerking.

### Kan een concern met een personeels-BV gebruiken maken van deze concern-uitzondering?

Nee, indien een werkmaatschappij onderdeel is van een concern dat gebruik maakt van een personeels-BV, kan deze werkmaatschappij in beginsel geen gebruik maken van deze afwijkingmogelijkheid. Een personeels-BV is de werkmaatschappij die formeel alle werknemers in dienst heeft die voor de verschillende werkmaatschappijen binnen het concern werken. Werkmaatschappijen die onderdeel zijn van een concern met een personeels-BV moeten dus altijd uitgaan van de omzetzdaling op concernniveau. Bij een concern met een personeels-BV komen immers de omzet(daling) en de loonkosten op het niveau van het concern samen. Op dat niveau moet dus sprake zijn van een omzetzdaling van ten minste 20%.

**Voor concerns met een omzetzdaling van ten minste 20%, blijft het uitgangspunt dat wordt gekeken naar de omzetzdaling op het niveau van de groep zoals deze op 1 maart 2020 bestond.**

Hierop geldt één uitzondering. Binnen het concern mag een personeels-BV voor het management zijn. Deze personeels-BV mag zelf echter geen loonkostensubsidie aanvragen. Individuele werkmaatschappijen binnen het concern kunnen in dat geval op grond van de concern-uitzondering wel de subsidie aanvragen, mits zij aan de voorwaarden voldoen.

### Welke aanvullende voorwaarden stelt de NOW aan gebruikmaking van deze concern-uitzondering?

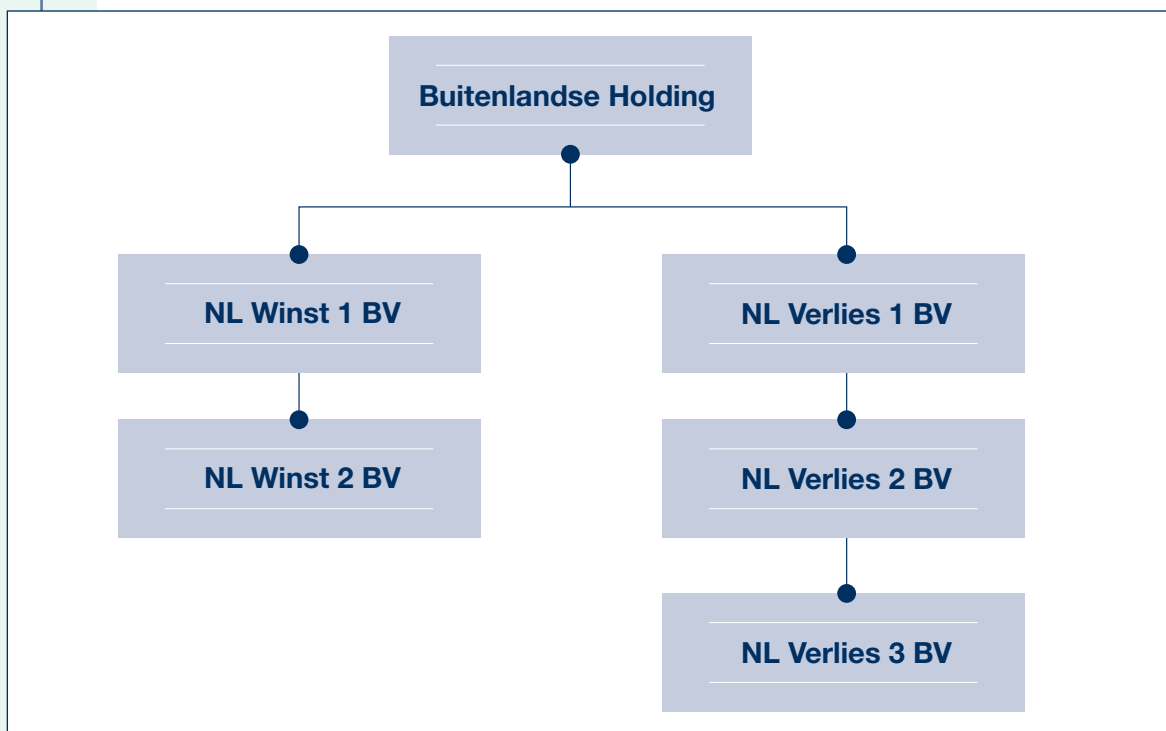
Indien een werkmaatschappij gebruik maakt van deze concern-uitzondering, geldt voor het gehele concern waartoe de werkmaatschappij behoort een verplichting om over 2020 geen dividend of bonussen uit te keren. Daarnaast geldt een verplichting om geen eigen aandelen terug te kopen tot en met de datum van de aandeelhoudersvergadering waarin de jaarrekening over 2020 wordt vastgesteld. Bij een NOW-aanvraag waarbij een beroep wordt gedaan op de concern-uitzondering, moet het concern verklaren dat het conform deze verplichtingen heeft gehandeld. Dit betreft een aanvulling op de verklaring die een aanvrager reeds moet verstrekken dat is voldaan aan de in artikel 13, onderdelen a en c tot en met j NOW, genoemde verplichtingen.

### Tegen welke ondernemingen richt zich het verbod uit artikel 6a NOW?

Artikel 6a NOW legt aan het groepshoofd bedoeld in artikel 2:406 lid 1 BW, of de moedermaatschappij bedoeld in artikel 2:24a BW, de verplichting op om te verklaren dat de aanvullende verplichtingen die gelden voor deze uitzondering worden nageleefd. Als verplichting geldt dat geen dividenden aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur (RvB) en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap waarop dit artikel wordt toegepast, waaronder mede begrepen winstdelingen, zullen worden uitgekeerd. Gelet op het doel van de verplichting mag ervan uitgegaan dat de reikwijdte van de RvB en de directie zich beperkt tot alle statutair bestuurders van zowel de moedermaatschappij als de werkmaatschappij. Ook geldt dat geen eigen aandelen zullen worden ingekocht door de rechtspersonen binnen de groep tot en met de datum van de vergadering waarin de jaarrekening wordt vastgesteld in 2021.

Het is de vraag hoe breed het groepsbegrip uit artikel 6a NOW moet worden uitgelegd. De regeling is op dit punt multi-interpretabel en niet volstrekt duidelijk. In de toelichting bij de NOW wordt gesproken over het zo veel mogelijk aansluiten bij de (praktijk van de) jaarrekeningcontrole. Deze aansluiting wordt gezocht zodat het een robuuste regeling is die te controleren is door accountants. Daarom moet zoveel mogelijk aangeknoopt worden bij de gebruikelijke controle van accountants. Wij achten het verdedigbaar dat het hier om (de praktijk van) de jaarrekeningcontrole in algemene zin gaat.

De wetgever heeft met dit verbod in ieder geval beoogd te bewerkstelligen dat geen gelden uit het concern verdwijnen als gevolg van dividenduitkeringen aan aandeelhouders en/of bonusuitkeringen aan bestuurders in het geval dat een werkmaatschappij binnen het concern gebruik maakt van de NOW. Voor de uitleg van het groepsbegrip kan het volgende eenvoudige model worden gebruikt.



Indien NL Verlies 3 BV op grond van de concern-uitzondering een aanvraag doet voor de NOW, leidt toepassing van artikel 6a lid 1 onder d NOW tot de volgende twee vragen.

1. Welke rechtspersonen moeten de in dit artikel genoemde verklaringen afgeven?
2. Voor welke rechtspersonen binnen het concern geldt dat zij geen dividenden en/of bonusbetalingen aan bestuurders mogen uitkeren?

## Welke rechtspersonen moeten de in artikel 6a lid 1 onder d NOW genoemde verklaringen afgeven?

In artikel 6a lid 1 onder d NOW staat dat alleen het groepshoofd in de zin van art. 2:406 lid 1 BW (**NL Verlies 2 BV en NL Verlies 1 BV**) of de moedermaatschappij (**NL Verlies 2 BV**) een verklaring hoeft af te leggen. De strekking van de NOW is echter dat de gelden (winsten) afkomstig uit een winstgevende bedrijfstak niet uit het concern verdwijnen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de **Kamerbrief**. Het lijkt ons gezien deze strekking voor de hand liggen dat naast het groepshoofd of de moedermaatschappij ook de topholding (**Buitenlandse Holding**) mede namens al haar dochtermaatschappijen (dus ook **NL Winst 2 BV en NL Winst 1 BV**) een geconsolideerde verklaring afgeeft dat geen dividenden worden uitgekeerd of bonusbetalingen worden gedaan die ervoor zorgen dat gelden uit het concern vloeien. In ons voorbeeld zouden dus in ieder geval verklaringen moeten worden afgegeven door: **NL Verlies 2 BV, NL Verlies 1 BV en Buitenlandse Holding**, waarbij Buitenlandse Holding een geconsolideerde verklaring afgeeft namens al haar dochtermaatschappijen

## Voor welke rechtspersonen binnen het concern geldt dat zij geen dividenden en/of bonusbetalingen aan bestuurders mogen uitkeren?

Artikel 6a lid 1 onder d NOW bepaalt dat: *“over 2020 geen dividenden aan aandeelhouders of bonussen aan de Raad van Bestuur en directie van het concern en de rechtspersoon of vennootschap waarop dit artikel wordt toegepast.”*

Uit deze bepaling volgt dat in ieder geval de rechtspersoon of vennootschap die gebruik maakt van de NOW-regeling geen dividenden of bonussen mag uitkeren. Daarnaast mogen geen dividenden aan aandeelhouders of bonussen aan de RvB en directie van het concern worden uitgekeerd. Dit betekent dat geen gelden uit het concern getrokken mogen worden, bijvoorbeeld door dividenden of bonussen uit te keren. Dividenduitkeringen binnen het concern, met uitzondering van de werkmaatschappij die gebruik maakt van de NOW, zouden nog mogelijk moeten zijn om te voorkomen dat bijvoorbeeld ook andere vennootschappen in zwaar weer komen te verkeren.

In het hierboven gegeven voorbeeld zou het dus nog mogelijk moeten zijn dat **Winst 2 BV** een dividenduitkering doet aan **Winst 1 BV** (gelden blijven binnen het concern). **Winst 2 BV** zou echter geen bonusuitkering mogen doen aan haar bestuurders (gelden vloeien uit concern). Ook zou het nog mogelijk zijn voor de rechtspersonen om aan de ‘gewone’ werknemers een bonus te betalen.

Voor de volledigheid merken wij op dat de NOW en de toelichting op dit punt niet duidelijk zijn. Onze verwachting van hoe de NOW op dit punt dient te worden toegepast, is dan ook voornamelijk gebaseerd op de strekking van de NOW.

**In ieder geval de rechtspersoon of vennootschap die gebruik maakt van de NOW-regeling mag geen dividenden of bonussen uitkeren**

## Op welke wijze zijn de verschillende werknemersvertegenwoordigingen betrokken?

De werkgever is ingevolge de hoofdregel van de NOW verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening. Op basis van die hoofdregel is geen rol weggelegd voor de vakbonden. De individuele werkmaatschappij die gebruik maakt van

de concern-uitzondering moet daarentegen met de betrokken vakbonden een akkoord bereiken over werkbehoud. Deze voorwaarde geldt alleen voor de werkmaatschappij met 20 of meer werknemers in dienst.

Voor het begrip vakbond wordt aansluiting gezocht bij het begrip ‘belanghebbende verenigingen van werknemers’ in de zin van de Wet melding collectief ontslag. Dit zullen dus doorgaans de vakbonden zijn met wie de cao gesloten is (op bedrijfs- dan wel op sectorniveau).

Voor werkmaatschappijen met minder dan 20 werknemers volstaat akkoord van een vertegenwoordiging van werknemers en geldt de voorwaarde voor het akkoord met vakbonden dus niet.

### Welke waarborgen bevat de NOW?

In de NOW werd in eerste instantie geen uitzondering gemaakt voor individuele werkmaatschappijen, omdat dit strategisch gedrag van concerns in de hand zou werken. Onder strategisch gedrag wordt onder andere verstaan het schuiven met omzet of personeel met als doel om zo in aanmerking te komen voor de NOW. Om dit risico bij de concern-uitzondering te beperken, gelden extra controlewaarborgen. Deze controlewaarborgen zullen nader worden gedefinieerd in de nog uit te werken standaarden van accountants. Op hoofdlijnen gaat het om de volgende waarborgen.

- Andere werkmaatschappijen mogen geen opdrachten of projecten uitvoeren die ten koste gaan van de subsidie vragende entiteit. Het gaat hierbij in ieder geval om opdrachten of projecten die de subsidie vragende entiteit normaal gesproken zelf zou uitvoeren.
- Indien werknemers van de subsidie vragende entiteit in de periode waarover de subsidie wordt ontvangen, activiteiten ondernemen bij een andere entiteit, dan wordt bij de vaststelling van de subsidie de omzetzijdeling van de subsidie vragende entiteit verlaagd met de daaruit voortvloeiende (theoretische) omzet. Dit resulteert in minder omzetzijdeling voor de werkmaatschappij die gebruik maakt van deze concern-uitzondering.
- Het *Transferpricing* systeem (een methodiek waarbij onderlinge transacties worden berekend) zoals gehanteerd in de jaarrekening 2019 of de laatst vastgestelde jaarrekening is leidend voor de meetperiode 2020 en mag niet worden aangepast. Dit voorkomt ten dele dat met omzet geschoven wordt door extra verhoging of verlaging van interne doorbelastingen.
- De mutatie voorraden gereed product worden aan de omzet toegerekend. Indien een productie-BV van een concern goederen produceert en deze normaal gesproken direct verkoopt aan een verkoop-BV, maar in het kader van de NOW deze goederen onder zich houdt om de omzet te drukken, wordt voor de omzet in het kader van de NOW gerekend alsof deze goederen verkocht zijn. Dit moet het risico op 'schuiven' van voorraden beperken.

### Uitzondering voor ondernemingen die in grote mate afhankelijk zijn van seizoensarbeid?

De regering heeft in de afgelopen periode ook de mogelijkheid verkend om de NOW aan te passen voor ondernemingen met seizoenspatronen in de omzet of in de loonkosten. De regering is echter **van mening** dat een wijziging op dit punt niet mogelijk is, omdat de NOW een 'robuuste regeling' is waarbij snelle ondersteuning van bedrijven voorop staat. Hierdoor is er niet altijd ruimte om rekening te houden met bedrijfsspecifieke kenmerken of gedetailleerde voorwaarden. Het adresseren van seizoenswerk vereist maatwerk en een aparte regeling. De regering is op dit moment hard op zoek naar een oplossing. Voor een aantal urgente gevallen, zoals de sierteelt en de culturele sector, is reeds aangesloten bij bestaande gegevens of subsidiestromen.

### Wat geldt er voor de sierteelt en vergelijkbare sectoren?

Op 15 april 2020 heeft de minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit extra maatregelen **aangekondigd** voor de agrarische sector. Ondernemingen waarbij (i) de productie doorgaat terwijl er nauwelijks omzet wordt gemaakt; (ii) producten slecht of niet houdbaar zijn vanwege bederfelijkheid en waarvoor geen of beperkte alternatieve toepassingsmogelijkheden zijn; en (iii) over het algemeen in de periode maart, april, mei een grote seizoenspiek bestaat in productie, personele bezetting en omzet, kunnen aanspraak maken op een noodfonds dat losstaat van de NOW. De ondernemingen die hieronder vallen en in de periode maart, april, mei 2020 ten opzichte van de gemiddelde omzet in dezelfde periode in de drie voorgaande jaren 2017-2019 een forse omzetzijdeling hebben, komen in aanmerking voor een financiële compensatie om onder andere onvermijdelijke seizoensgebonden loonkosten te kunnen blijven betalen. Uitgangspunt is dat de eerste 30% van de omzetzijdeling onder het ondernemersrisico valt en dat de staat de resterende 70% van de schade voor een aanzienlijk deel compenseert.





## Verlenging van de NOW en verwachte aanvullende voorwaarden

In de periode tot 31 mei 2020 kunnen werkgevers een aanvraag indienen voor een loonkostensubsidie onder de huidige NOW (“**NOW 1.0**”). Vóór 31 mei 2020 zal de regering de voorwaarden voor de verlenging bekendmaken. Het is aannemelijk dat de voorwaarden voor de NOW 1.0 onverkort van toepassing zijn op de verlengde NOW (“**NOW 2.0**”). Wij kijken hieronder alvast vooruit naar de mogelijke aanvullende voorwaarden op basis van recente Kamerdebatten en aangenomen moties.

### Relatie met de NOW 1.0

Op dit moment is het nog onbekend of de NOW 2.0 daadwerkelijk als een **verlenging** gaat gelden van de NOW 1.0. Vermoedelijk gaat het om een nieuwe periode van drie maanden, gerekend vanaf 1 juni tot 1 september 2020. Het is goed denkbaar dat werkgevers die geen subsidie op grond van de NOW

1.0 hebben aangevraagd ook voor de NOW 2.0 in aanmerking komen en dus voor de eerste keer subsidie kunnen aanvragen onder de NOW 2.0.

**Het is aannemelijk dat de voorwaarden voor de NOW 1.0 onverkort van toepassing zijn op de NOW 2.0**

### Bonussen en dividend

Op 22 april 2020 is in de Tweede Kamer een **motie** aangenomen waarin de regering is verzocht om indien mogelijk bij de NOW 2.0 als voorwaarde op te nemen dat werkgevers die gebruikmaken van de NOW dit en komend jaar geen dividend of bonussen

mogen uitkeren en geen eigen aandelen mogen inkopen. De reikwijdte van dit verbod is op dit moment nog niet duidelijk. Het is aannemelijk de reikwijdte van het verbod hetzelfde is als bij de concern-uitzondering uit de NOW 1.0. Dat zou bijvoorbeeld betekenen dat dividenduitkering binnen het concern nog mogelijk blijft. Ook daar geldt dan dat gelden niet uit het concern ‘gehaald’ mogen worden. Het is daarnaast goed denkbaar dat het verbod op het uitkeren van bonussen alleen geldt voor bijvoorbeeld het bestuur van de onderneming. De mogelijkheid bestaat ook dat dit verbod enkel zal gelden voor ondernemingen die een bepaald bedrag aan subsidie ontvangen. Een dergelijke drempel geldt op dit moment bijvoorbeeld in Denemarken. Deze voorwaarde komt overeen met de concern-uitzondering op de NOW voor de individuele werkmaatschappij. **Premier Rutte** heeft laten weten dat het voor de hand ligt dat deze voorwaarde voor de NOW 2.0 zal worden ingevoerd.

### In dienst houden van werknemers

In het Kamerdebat van 22 april 2020 is gesproken over de voorwaarde dat een bedrijf dat aanspraak maakt op de NOW 2.0 geen arbeidsovereenkomsten mag beëindigen. Premier Rutte stelde zich op het standpunt dat een dergelijke harde voorwaarde niet wenselijk is. Hij meent dat het ook onder de vlag van de NOW mogelijk moet zijn om een begin te maken met een herstructurering. Dit omdat het niet wenselijk is dat een bedrijf direct omvalt na de afloop van de NOW omdat de werknemers dan nog in dienst zijn. Het lijkt er dus op dat de voorwaarde van het zoveel mogelijk gelijk houden van de loonsom en de sanctie op het aanvragen van bedrijfseconomische ontslagen (i.e. de boetekorting door vermindering van de subsidie door aftrek van 150% van de loonsom van de werknemers voor wie wél bedrijfseconomisch ontslag wordt aangevraagd bij UWV) niet uitgebreid zullen worden.

### Voorwaarden voor de werknemer?

Tot nu toe richten alle voorwaarden van de NOW 1.0 en de aanvullende voorwaarden van de NOW 2.0 zich tot de werkgever. Bij de aanvullende voorwaarden voor de NOW 2.0 wordt door onder andere Kamerleden veelal verwezen naar de regeling in Denemarken, waar de overheidssubsidie voor loonkosten al aan meer voorwaarden is gekoppeld. Eén van de voorwaarden in Denemarken is dat de werknemer vijf vakantiedagen opneemt. Op dit moment ligt vooralsnog niet in de lijn der verwachtingen dat dergelijke voorwaarden voor de werknemer ook in Nederland gaan gelden.



### **Overige mogelijke voorwaarden**

Als onderdeel van de hiervoor genoemde **motie** van 22 april 2020 heeft de Tweede Kamer de regering gevraagd om te kijken naar een drempel voor de NOW 2.0. Hierbij wordt een vergelijking getrokken met Denemarken. Volgens de indieners van deze motie geldt in Denemarken bijvoorbeeld een drempel voor het mkb. In Denemarken gelden in ieder geval bepaalde strengere regels (o.a. het verbod op het uitbetalen van dividend) pas voor bedrijven die een bepaalde hoogte aan subsidie ontvangen. Het gaat in Denemarken om een drempel van 60 miljoen Deense kronen (ongeveer 8 miljoen euro).

Premier Rutte heeft in het Kamerdebat van 22 april 2020 ook gesproken over aanvullende voorwaarden op het gebied van scholing voor de werknemers. In een aangehouden **motie** is daarnaast verzocht om rekening te houden met bedrijven die geregistreerd staan in een 'belastingparadijs'. Ook hier kan een vergelijking met Denemarken worden gemaakt. Daar wordt overheidssteun uitgesloten voor ondernemingen die zijn geregistreerd in landen die op de lijst van 'niet-coöperatieve belastingjurisdicties' van de Europese Unie staan. Aangezien deze overige voorwaarden tot nu toe slechts beperkt zijn besproken, is het nog onzeker welke van deze voorwaarden straks voor de NOW 2.0 gelden.

## II. Steunmaatregelen voor zelfstandigen



### Uitbreiding Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers ("Tozo")

Op 22 april 2020 is de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandige ondernemers ("Tozo") in werking getreden. Na de inwerkingtreding bleek dat bepaalde groepen zelfstandigen tussen wal en schip dreigden te raken, doordat zij niet in aanmerking kwamen voor financiële steun onder de Tozo en ook geen beroep op andere steunmaatregelen konden doen. De regering had daarom **aangekondigd** te onderzoeken of de kring van rechthebbenden op bepaalde punten moest worden uitgebreid. Dit heeft geleid tot een wijziging van de regeling die op 1 mei 2020 is **gepubliceerd**. Wij bespreken de wijzigingen hieronder. Voor een bespreking van overige belangrijke elementen van de Tozo, verwijzen wij naar ons **e-book** van 7 april 2020.

#### Welke wijzigingen zijn doorgevoerd ten aanzien van zelfstandigen die zich in een grenssituatie bevinden?

Tot nu toe kon een zelfstandige alleen een beroep doen op financiële steun onder de Tozo als hij in Nederland woonachtig is en zijn bedrijf ook in Nederland is gevestigd. Er kunnen zich echter grenssituaties voordoen. Hierbij valt te denken aan een zelfstandige die in Nederland woont, maar zijn bedrijf in Duitsland of België heeft. Het kabinet heeft **erkend** dat ook deze zelfstandige behoefte kan hebben aan financiële ondersteuning, zodat de kring van rechthebbenden van de Tozo op dit vlak is uitgebreid.

#### Wat geldt voor een zelfstandige die in Nederland woonachtig is, maar een bedrijf of zelfstandig beroep buiten Nederland heeft?

Een zelfstandige die in Nederland woont maar voor zijn inkomen is aangewezen op zijn bedrijf in een andere EU-lidstaat, in een ander land van de Europese Economische Ruimte ("**EER**") of in Zwitserland, kan onder de gewijzigde Tozo ook bijstand voor levensonderhoud krijgen indien zijn inkomen onder het sociaal minimum is gedaald. Daarbij geldt als voorwaarde dat het bedrijf op 17 maart 2020 stond ingeschreven in het handelsregister van het land waar de zelfstandige zijn bedrijf heeft. Indien in dat land geen verplichting tot inschrijving bestaat, moet de zelfstandige op andere wijze aantonen dat hij op 17 maart 2020 in eigen bedrijf of zelfstandig beroep werkzaam was. Tot slot moet de zelfstandige uiteraard ook aan de overige voorwaarden van de Tozo voldoen.

Voor financiële ondersteuning voor het bedrijf blijft de zelfstandige aangewezen op de regeling van de lidstaat waar het bedrijf gevestigd is.

#### De in het buitenland woonachtige zelfstandige die een beroep op de Tozo doet, moet ook aan de overige voorwaarden van de Tozo voldoen

#### Wat geldt voor een zelfstandige die buiten Nederland woonachtig is, maar een bedrijf of zelfstandig beroep in Nederland heeft?

Een zelfstandige die woont in een andere EU-lidstaat, in een ander land van de EER of in Zwitserland, maar in Nederland zijn bedrijf heeft, kan onder de gewijzigde Tozo ook bijstand ter voorziening in de behoefte aan bedrijfskapitaal krijgen. De zelfstandige moet in Nederland premieplichtig zijn voor de

volksverzekeringen op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen. De in het buitenland woonachtige zelfstandige die een beroep op de Tozo doet, moet ook aan de overige voorwaarden van de Tozo voldoen. De bijstand kan worden aangevraagd bij de gemeente Maastricht, die is aangewezen voor de behandeling van bijstandsaanvragen uit het buitenland.

De zelfstandige blijft voor bijstand voor levensonderhoud aangewezen op de sociale bijstand in het land waar hij woont.

## Kunnen zelfstandigen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt een beroep doen op bedrijfskapitaal onder de Tozo?

Tot nu toe waren AOW-gerechtigden uitgesloten van de werkingssfeer van de Tozo. Een zelfstandige met een eigen bedrijf die reeds de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt, kwam dus niet in aanmerking voor financiële ondersteuning van zijn bedrijf. Omdat de coronacrisis ook voor deze groep als buitengewoon ondernemersrisico moet worden aangemerkt, **acht** het kabinet het gerechtvaardigd om ook AOW-gerechtigden financieel te ondersteunen die worden geconfronteerd met liquiditeitsproblemen. De kring van rechthebbenden van de Tozo is daarom zo uitgebreid dat zelfstandigen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, ook in aanmerking komen voor het verkrijgen van bedrijfskapitaal onder de Tozo. Ook hier geldt weer dat aan de overige voorwaarden uit de Tozo moet worden voldaan.

AOW-gerechtigden die nog actief zijn als zelfstandige maar als gevolg van de coronacrisis worden geconfronteerd met een verlies van inkomen, zijn aangewezen op hun AOW-uitkering en waar nodig op bijstand in de vorm van een aanvullende inkomensvoorziening ouderen. Zij komen derhalve niet in aanmerking voor bijstand voor levensonderhoud op grond van de Tozo.

## Inwerkingtreding van de wijzigingen

De uitbreiding van de Tozo voor de zelfstandige die in Nederland woonachtig is, maar zijn bedrijf in een andere EU-lidstaat, een ander EER-land of in Zwitserland heeft en de uitbreiding voor de AOW-gerechtigden treden in werking op 8 mei 2020. De uitbreiding voor een zelfstandige die in een andere EU-lidstaat, in een ander EER-land of in Zwitserland woonachtig is, maar zijn bedrijf in Nederland heeft treedt in werking op 18 mei 2020.

Het aantal maanden dat recht bestaat op bijstand onder de Tozo blijft ongewijzigd, omdat de uitbreidingen met terugwerkende kracht tot 1 maart 2020 worden ingevoerd. Dit betekent dat aanvragen uiterlijk 1 juni 2020 moeten worden ingediend, ook door zelfstandigen die van de uitbreiding gebruik willen maken.

## Overige wijzigingen

### Welke inkomsten mogen met de Tozo-uitkering worden verrekend?

Een zelfstandige kan onder de Tozo in aanmerking komen voor een uitkering voor levensonderhoud, die het inkomen aanvult tot het sociaal minimum (€ 1.500 voor samenwoners en € 1.050 voor alleenstaanden). De hoogte van de uitkering wordt afgestemd op de verwachte inkomsten van een zelfstandige. Achteraf wordt gekeken welk inkomen een zelfstandige daadwerkelijk heeft genoten en op welke aanvullende uitkering hij dus aanspraak kan maken.

De regering heeft **aangekondigd** dat de Tozo zo wordt gewijzigd dat alleen inkomen dat betrekking heeft op de periode waarover financiële ondersteuning onder de Tozo wordt aangevraagd, in aanmerking wordt genomen. Dit gaat dus om inkomen in de periode maart, april en mei 2020. Bij inkomen uit arbeid geldt dat de periode waarop het inkomen betrekking heeft, de periode is waarin de betreffende arbeid is verricht. Een betaling van een factuur die in maart 2020 wordt ontvangen voor werk dat in februari 2020 is verricht, wordt dus niet betrokken bij het vaststellen van de hoogte van de Tozo-uitkering. Deze wijziging moet nog worden doorgevoerd in de Tozo.

**Aanvragen moeten uiterlijk voor 1 juni 2020 worden ingediend, ook door zelfstandigen die van de uitbreiding gebruik willen maken**



## 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.

---