



Blaak & Breederveld
Accountants

Klantenmemo Coronavirus

Beste klant,

Ook in Nederland grijpt het Coronavirus snel om zich heen. Naar aanleiding hiervan heeft het kabinet meerdere maatregelen aangekondigd. Door het Coronavirus en de maatregelen die nu zijn genomen ondervinden veel ondernemers de negatieve effecten hiervan. De omzet neemt af, het personeel meldt zich ziek of blijft thuis om voor de kinderen te zorgen. In deze memo proberen we jullie een samenvatting te geven van alle mogelijkheden die er tot nu toe zijn voor deze onvoorziene omstandigheden. Deze mogelijkheden bieden niet voor alle ondernemers uitkomst of hebben slechts een gering effect. Het is wachten op de maatregelen die het kabinet gaat nemen om ondernemers verder tegemoet te komen.

Aan deze memo kunnen geen rechten worden ontleend. Wij hebben deze memo met de grootst mogelijke zorg samengesteld, onze excuses voor eventuele onjuistheden.

Voor vragen, opmerkingen of hulp omtrent perikelen waar u mee te maken krijgt, kunt u altijd contact met ons opnemen.

Blaak & Breederveld Accountants

Inhoud

1. Scholen en kinderopvang sluiten vanwege Corona, hebben medewerkers recht om thuis te blijven?	2
2. Werktijdverkorting	3
3. Hoe om te gaan met leveringsverplichtingen etc?	4
4. Verruiming van de Borgstelling MKB-kredieten (BMKB)	4
5. Verlagen belastingaanslag vennootschapsbelasting	5
6. Uitstel van betaling bij de belastingdienst.....	5
7. Overige zaken.....	5



Blaak & Breederveld Accountants

1. Scholen en kinderopvang sluiten vanwege Corona, hebben medewerkers recht om thuis te blijven?

Calamiteitenverlof

De scholen en kinderopvang zijn voor het grootste deel van de kinderen gesloten. In dit geval is er sprake van een calamiteit. Een calamiteit is een acute noodsituatie die de werknemer niet heeft kunnen voorzien en die de werknemer onmiddellijk moet oplossen. Voor de tijd die het gewoonlijk duurt om die noodsituatie op te lossen, heeft de werknemer recht op (volledig doorbetaald) calamiteitenverlof. Maar dit verlof is alleen bedoeld om een oplossing te zoeken voor het acuut ontstane probleem. Bijvoorbeeld de tijd die het duurt om een oppas te vinden of om de kinderen bij opa en oma te brengen, een buurvrouw in te schakelen of met de ouders van klasgenootjes een opvangschema in elkaar te draaien.

Zorgverlof aanvragen

Als een werknemer geen oppas kan vinden, dan kan hij aan de werkgever zorgverlof aanvragen. Dat is verlof dat kan worden opgenomen als noodzakelijk is dat een werknemer zelf de zorg voor zijn kind op zich neemt.

Als de werknemer nodig is op het werk, dan mag de werkgever wel kritisch zijn als hij een verzoek tot het opnemen van zorgverlof van zijn werknemer krijgt. Hij hoeft dat niet zomaar zonder meer in te willigen. De werkgever mag van de werknemer verlangen dat hij écht zijn best doet om een andere oplossing te vinden. Momenteel worden veel werknemers door hun werkgevers naar huis gestuurd vanwege Corona. Is er wellicht iemand in de omgeving van de werknemer iemand die toch thuis zit? Op sociale media bieden mensen zich al aan om op kinderen te passen van werknemers die op de werkvloer broodnodig zijn. Is dat een optie? Maar misschien kan de werknemer zijn werktijden zo aanpassen dat hij de opvang met het werk van de andere ouder kan combineren? Bijvoorbeeld door heel vroeg te beginnen of juist tot laat door te werken? Of misschien door de werkdag te onderbreken. Deels werken en deels zorgverlof opnemen kan misschien ook een optie zijn. De werkgever mag van de werknemer vragen om écht zijn best te doen.

Kortdurend zorgverlof

Lukt het écht niet om de zorg van een kind over te laten aan iemand anders, dan zou je kunnen zeggen dat het noodzakelijk is dat de werknemer zelf voor het kind zorgt. In dat geval zal de werkgever in eerste aanleg kortdurend zorgverlof moeten toestaan. De wettelijke regeling bepaalt dat dit verlof maximaal twee werkweken per jaar kan worden opgenomen en dat de werknemer 70% van zijn loon doorbetaald krijgt.

Langdurend zorgverlof

Als twee werkweken onvoldoende is, dan kan de werknemer nog langdurend zorgverlof aanvragen. Langdurend zorgverlof kan volgens de wettelijke regels maximaal zes weken in een jaar worden opgenomen en is onbetaald.



Blaak & Breederveld Accountants

Thuiswerken

De werkgever mag tijdens het kortdurende zorgverlof wel vragen om thuis te doen wat hij kan. Al is het natuurlijk geen ideale thuiswerksituatie met kinderen waarvoor de werknemer moet zorgen, kan de werknemer misschien wel wat werkzaamheden verrichten. Dat mag de werkgever van de werknemer vragen. Dat is anders bij langdurend zorgverlof omdat de werkgever de werknemer tijdens dit verlof ook geen loon hoeft te betalen.

2. Werktijdverkorting

Indien u vraaguitval heeft vanuit uw klanten of juist geen omzet kan maken omdat er geen leverancier voor uw product is, dan kunt u werktijdverkorting aanvragen.

Een vergunning voor werktijdverkorting vraagt u aan bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). U moet in ieder geval voldoen aan de voorwaarden:

- uw bedrijf is getroffen door een bijzondere situatie die niet onder het normale ondernemersrisico valt;
- u verwacht voor een periode van minimaal 2 tot maximaal 24 kalenderweken minstens 20% minder werk.

Een ontheffing wordt in principe verleend vanaf de datum waarop de aanvraag voor werktijdverkorting is ingediend. Werktijdverkorting kan derhalve nooit met terugwerkende kracht worden aangevraagd. Als de behandeling lang duurt, heeft dit dus geen effect op uw aanvraag, dit kan wel het geval zijn als uw aanvraag onvolledig of onjuist is. De vergunning geldt maximaal 6 weken, na deze periode wordt deze eenmaal verlengd (tot maximaal 24 weken) of beëindigd. Het is wel van belang om deze 6 weken op het juiste moment in te laten gaan, ook omdat we nu nog niet weten hoe lang dit doorloopt.

De vergunning voor werktijdverkorting geldt vooralsnog niet voor werknemers die uit voorzorg thuisblijven, daarvoor geldt het bepaalde in hoofdstuk 1.

Werktijdverkorting kan worden aangevraagd als sprake is van 'verminderde bedrijvigheid'. Van verminderde bedrijvigheid, één van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor werktijdverkorting, zal de werkgever moeten aantonen dat hij in een periode van minimaal 2 tot maximaal 24 weken minstens 20% minder werk is en dat dit een direct gevolg is van een bijzondere omstandigheid die niet tot het normale bedrijfsrisico behoort en niet structureel is (in dit geval dus het Coronavirus).

Als de vermindering van bedrijvigheid naar verwachting langer duurt dan 24 weken, zal de werkgever geen vergunning voor werktijdverkorting krijgen. Dan gaat de wetgever er vanuit dat u ontslagen omtrent bedrijfseconomische redenen moet doorvoeren.

Voor wie kan werktijdverkorting worden aangevraagd?

Werktijdverkorting kan alleen worden aangevraagd voor werknemers die de werkgever moet doorbetalen als het niet werken in redelijkheid niet voor rekening van de werknemer komt (voor wie de werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft). Voor oproepkrachten met een nulurencontract, uitzendkrachten, zzp-ers en dergelijke kan geen werktijdverkorting worden aangevraagd. Ook kan de directeur-groootaandeelhouder in veel gevallen geen werktijdverkorting aanvragen omdat die geen WW-rechten heeft opgebouwd.



Blaak & Breederveld Accountants

Procedure na verlening vergunning

Indien u een vergunning ontvangt, dan dient u de vergunning direct aan te melden bij het UWV. Het UWV vergoedt achteraf pas de uren die de werknemers tijdens de vergunningsperiode niet hebben gewerkt én die vallen onder de verleende vergunning. Hiervoor moet u een sheet invullen en aangeven hoeveel uur de werknemers totaal verloond zijn en hoeveel ze hiervan hebben gewerkt. Uw werknemer vult hier ook een onderdeel in en verklaart dat hij in deze periode geen andere werkzaamheden verricht heeft, bijvoorbeeld bij een andere werkgever.

Financiële aspect werktijdverkorting

Als u een vergunning heeft en indien u uren gemeld heeft bij het UWV, dan krijgt u achteraf de werktijdverkorting uitgekeerd door het UWV. Aan deze uitkering is een maximum maandloon gekoppeld van € 4.769,34. Indien u dus medewerkers in dienst heeft met een hoger loon, dan is het deel van het loon wat dit maandloon overstijgt voor uw eigen rekening. De werkgever ontvangt een WW-uitkering van 70% voor de niet gewerkte uren van de betreffende medewerkers. U dient wel 100% aan de werknemers te betalen, dus 30% van deze loonlasten draagt u zelf als werkgever. Het UWV zal de WW-uitkeringen aan de werkgever uitbetalen. De werkgever moet het loon van de werknemers dus gewoon aan de werknemers blijven uitbetalen.

Wij kunnen u uiteraard helpen met het aanvragen van bovengenoemde werktijdverkorting.

3. Hoe om te gaan met leveringsverplichtingen etc?

In sommige branches is het gebruikelijk om leveringsverplichtingen af te spreken. Dit kan zowel met uw klant als leverancier zijn. Door het Coronavirus kan het mogelijk zijn dat u hierdoor niet meer aan de leveringsverplichting kunt voldoen of dat uw leverancier u niet meer belevt. Indien dit het geval is kunt u of uw leverancier, mogelijk een beroep doen op overmacht als dit is opgenomen in de algemene voorwaarden of de overeenkomst die gesloten is. Overmacht is een situatie die ontstaat buiten uw macht, of die van uw leverancier, om. Dit geldt alleen als de prestatie helemaal niet kan worden nagekomen. Als u door het Coronavirus wel kunt leveren, maar bijvoorbeeld wat extra kosten moet maken, dan gaat overmacht niet op.

Verder gelden bij alle leveringen en afspraken het contract wat hierbij is afgesloten en de algemene voorwaarden van uw onderneming en/of uw brancheorganisatie waar u lid van bent. Als u problemen ondervindt met klanten of leveranciers als gevolg hiervan, dan verzoeken wij u dit op te nemen met een juridisch specialist, diegene kunt u helpen met het bepalen van uw juridische positie.

4. Verruiming van de Borgstelling MKB-kredieten (BMKB)

De verruimde borgstelling midden- en kleinbedrijf (BMKB) is operationeel vanaf 16 maart 2020. Met de regeling wordt het voor ondernemers makkelijker om (meer en sneller) geld te lenen bij bijvoorbeeld banken. Met deze verruimingsmaatregel wordt de omvang van het borgstellingskrediet in de BMKB verhoogd van 50% naar 75%. Daardoor kunnen banken makkelijker en sneller krediet verruimen en hebben bedrijven de mogelijkheid om eerder en meer geld te lenen. Bovendien zal de regeling ten opzichte van de eerdere aankondiging op donderdag 12 maart 2020 nog verder worden verruimd en ook toepasbaar zijn op overbruggingskredieten en rekening-courantkredieten met een looptijd tot 2 jaar.



Blaak & Breederveld
Accountants

5. Verlagen belastingaanslag vennootschapsbelasting

Als u nu al verwacht een aanzienlijk lagere winst of een verlies te behalen over 2020, dan kunt u er voor kiezen om uw belastingaanslag 2020 te verlagen zodat u maandelijks minder of geen vennootschapsbelasting 2020 hoeft te betalen, afhankelijk van de vermindering die wordt aangevraagd. Indien u hiervan gebruik wenst te maken, willen we u vragen met uw vaste aanspreekpunt contact op te nemen om dit in gang te zetten.

6. Uitstel van betaling bij de belastingdienst

Als u door de Coronacrisis in acute betalingsproblemen bent gekomen, kunt u de Belastingdienst verzoeken om uitstel van betaling. Dat kan gaan om uw inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, omzetbelasting en loonbelasting. Wij adviseren u om op dit moment nog geen belastingen te voldoen welke aan het einde van de maand voldaan moeten zijn. Als aan het einde van de maand blijkt dat u acute betalingsproblemen heeft, dan kunt u op dat moment uitstel aanvragen. De aanvraag moet u wel schriftelijk motiveren voordat de invordering wordt stilgezet, pas later vindt de beoordeling plaats. Als u de komende maanden te laat uw belasting betaalt, zal de Belastingdienst geen verzuimboete uitdelen. Dit moet tevens door een deskundige worden onderbouwd.

Let op: De Belastingdienst verwerkt de aanvragen handmatig. De behandeltijd kan dus toenemen doordat er veel aanvragen binnenkomen.

7. Overige zaken

Bij het Coronavirus komen vele facetten om de hoek kijken. Mag u bijvoorbeeld uw personeel verbieden om nu nog op vakantie te gaan? Of kan ik werknemers met een bepaalde tijd overeenkomst ontslaan? Voor al deze vragen en alle overige vragen raden wij u aan om contact op te nemen met uw contactpersoon bij Blaak & Breederveld, deze zal vervolgens uw vraag, eventueel met behulp van collega's, beantwoorden.