

Q&A NOW (Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid) - 1 april 2020

Inhoud

1. Inhoud van de NOW-regeling	3
1.1 Hoe ziet de regeling voor het NOW er op hoofdlijnen uit?	3
1.2 Hoe hoog is de tegemoetkoming in de loonkosten?	3
1.3 Welke stappen moeten werkgevers allemaal doorlopen?	3
1.4 Welke informatie moet worden overgelegd bij de aanvraag?	4
1.5 Wordt de NOW-regeling verlengd na 3 maanden?	4
1.6 Wanneer kan een aanvraag worden ingediend?	4
1.7 Op welke termijn ontvangen werkgevers het voorschot van het UWV?	4
1.8 Wanneer ontvangen werkgevers de overige 20% van de NOW-subsidie? ...	4
1.9 Welke verplichtingen rusten op een werkgever?	5
1.10 Wat houdt de inspanningsverplichting in?	5
1.11 Wanneer kan een aanvraag voor NOW-subsidie worden geweigerd?	5
1.12 Hoe wordt omzetzaling en verrekening van het voorschot achteraf vastgesteld?	6
1.13 Wat is de rol van de ondernemingsraad?	6
2. Loonsom	6
2.1 Wat wordt met loonsom bedoeld?	6
2.2 Welke looncomponenten vallen allemaal onder de loonsom?	6
2.3 Worden pensioenpremies en werkgeverslasten ook gecompenseerd?	6
2.4 Wordt rekening gehouden met een bepaald maximumloon?	7
2.5 Valt de management fee onder de loonsom?	7
2.6 Vallen stagiairs en BBL'ers onder de loonsom?	7
3. Ontslag en NOW	7
3.1 Hoe zit het met ontslag in relatie tot de NOW-regeling?	7
3.2 Hoe om te gaan met reeds ingediende ontslagaanvragen?	7
3.3 Wat als tóch moet wordt gereorganiseerd?	8
3.4 Kan een arbeidsovereenkomst nog wel beëindigd worden?	8
3.5 Heeft het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten gevolgen? .	8
4. Omzetverlies	9
4.1 Wat wordt met omzetverlies bedoeld?	9
4.2 Hoe wordt omzetverlies berekend?	9
4.3 Hoe wordt de definitieve NOW-subsidie vastgesteld?	10
4.4 Wie moet de NOW-aanvraag indienen?	10
4.5 Wordt omzet per rechtspersoon of op concernniveau beoordeeld?	10
4.6 Van wel concernbegrip wordt uitgegaan?	10
5. Grensarbeiders	11
5.1 Vallen grensarbeiders onder de regeling?	11
5.2 Kunnen buitenlandse werkgevers gebruik maken van NOW?	11
6. Flexibele arbeidsrelaties en NOW	11
6.1 Geldt de NOW-regeling ook voor flexibele arbeidsovereenkomsten?	11

6.2	Moeten werkgevers de lonen van oproepkrachten volledig doorbetalen? ...	11
6.3	Wat zijn de regels voor flexibele krachten, zoals uitzendkrachten?	12
7.	Samenloop NOW en WTV	12
7.1	Samenloop met werktijdverkorting	12
7.2	Is een combinatie WTV en NOW mogelijk?	12
8.	Bijlage overzicht maatregelen	13

1. Inhoud van de NOW-regeling

1.1 Hoe ziet de regeling voor het NOW er op hoofdlijnen uit?

- Het NOW voorziet in een tegemoetkoming in loonkosten (subsidie) over de loonsom in de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020. UWV zal een voorschot verstrekken van 80% van de gevraagde tegemoetkoming;
- Het voorschot wordt betaald in ten hoogste 3 termijnen;
- Werkgevers moeten uiterlijk 31 mei 2020 een aanvraag doen per loonheffingsnummer;
- De werkgever moet tenminste 20% omzetverlies verwachten in een periode van drie maanden gelegen tussen 1 maart tot en met 31 juli 2020;
- Ook als sprake is van omzetsdaling wegens andere redenen dan de coronacrisis kan gebruik worden gemaakt van de regeling;
- Er geldt een inspanningsverplichting voor de werkgever om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden als de referentie maand (januari 2020);
- Bij de aanvraag moet de werkgever zich vooraf aan de verplichting committeren géén ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen gedurende de periode 18 maart tot en met 31 mei 2020 bij UWV.

1.2 Hoe hoog is de tegemoetkoming in de loonkosten?

De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de daling van de omzet en bedraagt maximaal 90% van de totale loonsom:

- als 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming van de loonsom 90%;
- als 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom;
- als 20% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 18%.

1.3 Welke stappen moeten werkgevers allemaal doorlopen?

- 1) Aanvraag van NOW-regeling. Vermoedelijk mogelijk vanaf 6 april, anders vanaf 14 april, tot 1 juni 2020;
- 2) Het UWV moet binnen 13 weken beslissen, maar verwacht een beslistermijn van 2 tot 4 weken
- 3) Het voorschot van 80% wordt in principe in 3 termijnen betaald. De eerste termijn binnen 2 tot 4 weken na 6 april 2020
- 4) Aanvraag vaststelling NOW-subsidie binnen 24 weken na 1 juni 2020
- 5) Het UWV beslist vervolgens binnen 22 weken over de definitieve subsidie. Werkgevers krijgen een nabetaling of moeten een bedrag terugbetalen.

1.4 Welke informatie moet worden overgelegd bij de aanvraag?

- Dossiernummer van de eventuele WTV-aanvraag;
- De verwachte omzetzdaling;
- Loonheffingnummer;
- Rekeningnummer;
- Voor welke aaneengesloten periode van drie maanden (meetperiode) tussen 1 maart tot en met 31 juli 2020 voor omzetzdaling wordt gekozen.

1.5 Wordt de NOW-regeling verlengd na 3 maanden?

Vermoedelijk wel. De regering houdt deze mogelijkheid nadrukkelijk open en zal hier vóór 1 juni 2020 duidelijkheid over verschaffen. Bij verlenging van de NOW-regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld, waarbij de regering denkt aan een andere omzetzdempel of een lagere tegemoetkoming in de loonsom.

1.6 Wanneer kan een aanvraag worden ingediend?

Het loket voor de aanvraag gaat (naar verwachting) op 6 april 2020 open. De aanvraag moet worden ingediend bij UWV. Dit kan zonder eHerkenning, hebben wij begrepen.

1.7 Op welke termijn ontvangen werkgevers het voorschot van het UWV?

Minister Koolmees heeft op 31 maart 2020 aangegeven dat het UWV de eerste voorschotten zal uitbetalen binnen 2 tot 4 weken na de opening van het loket voor de aanvragen op 6 april 2020. Dit zou betekenen dat de eerste voorschotten tussen 20 april en 4 mei 2020 worden uitbetaald.

1.8 Wanneer ontvangen werkgevers de overige 20% van de NOW-subsidie?

Werkgevers moeten binnen 24 weken na afloop van de periode waarin de omzetzdaling heeft plaatsgevonden verzoeken om vaststelling van de NOW-subsidie. Binnen 22 weken na ontvangst van deze aanvraag wordt de definitieve subsidie door het UWV vastgesteld. Bij de afrekening kan sprake zijn van terugvordering van (een deel van) het betaalde voorschot of van nabetaling.

1.9 Welke verplichtingen rusten op een werkgever?

Aan werkgevers wordt een aantal verplichtingen opgelegd. De belangrijkste verplichtingen zijn:

- De loonsom moet zoveel mogelijk gelijk worden gehouden (zie vraag 1.10);
- Vanaf 18 maart mag geen ontslagvergunning meer worden aangevraagd bij het UWV (bedrijfseconomisch ontslag) over de periode waarover NOW-subsidie wordt toegekend
- De NOW-subsidie mag alleen worden gebruikt om de lonen te betalen;
- De OR, de personeelsvertegenwoordiging of (als geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld) het personeel, moet worden geïnformeerd over de subsidieverlening;
- De werkgever moet een controleerbare administratie bijhouden met betrekking tot de gegevens die van belang zijn voor de NOW-subsidie en deze informatie moet 5 jaar worden bewaard;
- De minister van SZW moet direct geïnformeerd worden als zich gewijzigde omstandigheden voordoen die relevant zijn voor een beslissing tot wijziging, intrekking of vaststelling van de NOW-subsidie;
- In veel gevallen moet achteraf een accountantsverklaring met betrekking tot de omzetsdaling worden overgelegd.

1.10 Wat houdt de inspanningsverplichting in?

De regering verwacht van werkgevers dat zij zich inspannen om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden. De NOW-regeling stimuleert daardoor dat aan werknemers met een 0-urencontract het gemiddelde loon wordt doorbetaald. Het voorschot van het UWV wordt namelijk gebaseerd op de loonsom over het aangiftetijdvak januari 2020.

1.11 Wanneer kan een aanvraag voor NOW-subsidie worden geweigerd?

Uit de regeling volgen een aantal weigeringsgronden. Subsidieverlening kan worden geweigerd of ingetrokken indien of voor zover:

- onjuiste of onvolledige gegevens zijn aangeleverd;
- sprake is van een faillissement of surséance van betaling;
- niet of onvoldoende aannemelijk is dat de omzetsdaling ten minste 20% zal zijn;
- het rekeningnummer dat bij de aanvraag is opgegeven niet overeenkomt met het rekeningnummer dat hoort bij het opgegeven loonheffingnummer;
- geen loongegevens beschikbaar zijn over januari 2020 of november 2019; of
- de aanvraag anderszins niet voldoet aan de in de NOW-regeling gestelde eisen.

1.12 Hoe wordt omzetzdaling en verrekening van het voorschot achteraf vastgesteld?

Werkgevers moeten binnen 22 weken na afloop van de periode waarin de omzetzdaling heeft plaatsgevonden verzoeken om vaststelling van de NOW-subsidie. Mogelijk moet hierbij een accountantsverklaring worden overgelegd, dit zal de regering binnen 4 weken na 31 maart 2020 nader toelichten. Vervolgens zal het UWV beoordelen hoe groot de daadwerkelijke omzetzdaling is geweest en of aan alle aan de werkgever opgelegde verplichtingen in het kader van de NOW is voldaan. Binnen 24 weken na ontvangst van de aanvraag tot vaststelling van de NOW-subsidie, wordt de definitieve subsidie door het UWV vastgesteld. Bij de afrekening kan sprake zijn van terugvordering van een deel van het voorschot of van nabetaling.

1.13 Wat is de rol van de ondernemingsraad?

De werkgever is verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of (bij het ontbreken daarvan) de werknemers te informeren over de subsidieverlening.

2. Loonsom

2.1 Wat wordt met loonsom bedoeld?

Hiermee wordt bedoeld het loon van alle werknemers, behorende tot één loonheffingnummer. In principe dient januari 2020 als referentieperiode bij de berekening van het voorschot. Bij de uiteindelijke vaststelling van de NOW-subsidie wordt het voorschot vergeleken met de loonsom over de periode maart 2020 tot en met mei 2020.

2.2 Welke looncomponenten vallen allemaal onder de loonsom?

Uitgegaan wordt van het sociale verzekeringsloon, dus het loon voor de loonbelasting. Dus onder andere het brutoloon, vakantiegeld, toeslagen en uitbetaalde overuren.

2.3 Worden pensioenpremies en werkgeverslasten ook gecompenseerd?

Het UWV rekent met een forfaitaire opslag van 30% voor werkgeverslasten als pensioen, werkgeverspremies en vakantiegeld. Bij de loonsom van een werkgever

wordt dus 30% opgeteld. Dit om de regeling zo goed mogelijk uitvoerbaar te maken.

2.4 Wordt rekening gehouden met een bepaald maximumloon?

Voor het loon wordt maximaal 2 keer het maximumdagloon per maand per individuele werknemer in aanmerking genomen. Dat komt neer op EUR 9.538,- bruto per maand. Salarissen boven dit maximum worden dus niet volledig gecompenseerd.

2.5 Valt de management fee onder de loonsom?

Het loon van een bestuurder of DGA valt alleen onder de loonsom als hier sociale verzekeringspremies voor worden afgedragen.

2.6 Vallen stagiairs en BBL'ers onder de loonsom?

Ja, over stagevergoedingen en het loon van BBL'ers worden immers premies werknemersverzekeringen betaald.

3. Ontslag en NOW

3.1 Hoe zit het met ontslag in relatie tot de NOW-regeling?

De NOW-regeling stelt als voorwaarde voor tegemoetkoming dat geen ontslagvergunningen om bedrijfseconomische redenen bij het UWV mogen worden aangevraagd in de periode 18 maart tot en met 31 mei 2020. Werkgevers moeten na 18 maart 2020 gedane aanvragen bij UWV binnen 5 werkdagen intrekken om aanspraak te kunnen maken op de NOW-regeling. Als werkgevers toch ontslagaanvragen indienen om bedrijfseconomische redenen of een al ingediende aanvraag niet intrekken, wordt een boete opgelegd (zie 3.3) Ontslag op andere gronden dan bedrijfseconomische redenen (verstoorde arbeidsrelatie, disfunctioneren etc.) heeft in principe geen gevolgen voor de subsidie.

3.2 Hoe om te gaan met reeds ingediende ontslagaanvragen?

Ontslagaanvragen die zijn ingediend vóór 18 maart 2020 kunnen worden voortgezet zonder dat daarmee de regels uit de NOW-regeling worden overtreden. In de regeling wordt toegelicht dat, hoewel de subsidie ook ziet op deze periode, de

werkgever toen nog niet kon weten dat deze voorwaarde verbonden zou worden aan het NOW.

3.3 Wat als tóch moet wordt gereorganiseerd?

Als een werkgever door bedrijfseconomische omstandigheden toch genoodzaakt is te reorganiseren en ontslagaanvragen voor werknemers indient, volgt een boete. Deze boete bestaat uit een vermindering van de loonsom waar de uiteindelijke hoogte van de NOW-subsidie op wordt gebaseerd. De vermindering is gelijk aan het loon van de voor ontslag voorgedragen werknemer(s) (vaak 3 maanden) plus 50%.

3.4 Kan een arbeidsovereenkomst nog wel beëindigd worden?

Zover tot nu toe bekend is, heeft alleen het aanvragen van bedrijfseconomisch ontslag gevolgen voor de toekenning van de NOW-subsidie. Afgaande op de regeling, lijkt proeftijdontslag of ontslag om persoonlijke redenen (bijvoorbeeld via een vaststellingsovereenkomst) dan ook toegestaan te zijn.

Niet valt echter uit te sluiten dat hier nog nadere regels over worden geformuleerd. Zeker ten aanzien van het sluiten van vaststellingsovereenkomsten vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Werkgevers moeten namelijk in overeenstemming handelen met het doel van de NOW-regeling (werknemers in dienst houden ondanks slechte bedrijfseconomische omstandigheden) en op werkgevers rust een inspanningsverplichting om dienstverbanden in de crisistijd voort te zetten.

Als een werknemer uit dienst gaat in de periode maart tot en met mei daalt de uiteindelijke loonsom in de subsidieperiode en is dit daarmee van invloed de hoogte van de definitieve subsidie.

3.5 Heeft het niet verlengen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten gevolgen?

Nee, de NOW-regeling ziet niet op het al dan niet verlengen van arbeidsovereenkomsten.

4. Omzetverlies

4.1 Wat wordt met omzetverlies bedoeld?

In principe wordt van netto-omzet uitgegaan. Voor netto-omzet moet worden aangesloten bij de netto-omzet zoals die uit de jaarrekening volgt. De manier waarop netto-omzet kan worden aangetoond kan voor ondernemingen van verschillende groottes verschillen (micro- kleine-, middelgrote- en grote ondernemingen). Het gebruikelijke omzetbegrip kan voor bijvoorbeeld non-profit organisaties moeilijk toepasbaar zijn. Daarom kunnen onder andere subsidies en giften ook tot het omzetbegrip van een non-profit organisatie worden gerekend.

4.2 Hoe wordt omzetverlies berekend?

Voor aanspraak op de subsidie moet sprake zijn op een omzetsdaling van ten minste 20% over een aaneengesloten periode van 3 maanden. De eerste dag van die aaneengesloten periode valt steeds op 1 maart, 1 april of 1 mei. Werkgevers kunnen bij de aanvraag dus kiezen over welke periode zij de omzetsdaling berekenen. Dit wordt de meetperiode genoemd. De omzet in deze meetperiode wordt vergeleken met de omzet van januari tot en met december 2019, gedeeld door vier. Dit wordt de referentieperiode genoemd. De omzetsdaling moet ten minste 20% zijn.

Voorbeeld I

Meetperiode: maart t/m mei 2020: omzet = EUR 210.000,-

Referentieperiode: Omzet 2019 is EUR 1.200.000,- / 4 = EUR 300.000,-

Omzetsdaling: 30%

Ondernemingen die op 1 januari 2019 nog niet bestonden: Voor deze ondernemingen geldt dat voor de referentieperiode hele kalendermaanden vanaf het moment dat de werknemer de onderneming is gestart tot en met februari 2020 wordt aangehouden, dit wordt omgerekend naar drie maanden.

Voorbeeld II

Meetperiode: april t/m juni 2020: omzet = EUR 30.000,-

Referentieperiode: Werkgever is op 1 augustus 2019 zijn bedrijf gestart. De omzet van 1 september 2019 tot en met februari 2020 is 140.000,-. Dit betreft de omzet voor zeven maanden. Omgerekend naar drie maanden is de omzet dus gemiddeld: 60.000,-.

Omzetsdaling: 50%.

4.3 Hoe wordt de definitieve NOW-subsidie vastgesteld?

Achteraf wordt de definitieve subsidie vastgesteld. De aanvrager moet dan aantonen wat de omzet in beide periodes (meet- en referentieperiode) daadwerkelijk is geweest. In veel gevallen zal daarvoor een accountsverklaring vereist zijn. De regering streeft er naar om binnen vier weken een regeling te publiceren in welke gevallen een accountantsverklaring is vereist.

4.4 Wie moet de NOW-aanvraag indienen?

De werkgever. De meeste werkgevers hebben een onderneming die uit één rechtspersoon bestaat, met daaraan gekoppeld één loonheffingnummer voor de loonaangifte bij de Belastingdienst. In dat geval moet de verwachte omzetsdaling van de hele onderneming worden bepaald en één aanvraag worden ingediend. Het voorschot wordt dan uitgekeerd op basis van de loonsom van de onderneming.

Sommige werkgevers hebben echter meerdere loonheffingnummers. In dat geval moeten meerdere aanvragen worden ingediend als de werkgever voor zijn hele loonsom subsidie wil aanvragen, dus per loonheffingnummer. De werkgever dient bij iedere aanvraag de omzetsdaling voor de gehele onderneming op te geven.

4.5 Wordt omzet per rechtspersoon of op concernniveau beoordeeld?

Indien sprake is van een concern is de omzetsdaling van de gehele groep de basis voor de subsidieberekening. Voor alle loonheffingnummers die horen bij rechtspersonen of natuurlijk personen die onder de groep vallen moet dezelfde omzetsdaling worden opgegeven.

Voor concerns met Nederlandse en buitenlandse dochters geldt dat de omzetsdaling van de rechtspersonen in de groep die geen Nederlands sociaalverzekerd loon hebben niet meegeteld wordt.

4.6 Van welk concernbegrip wordt uitgegaan?

Met betrekking tot omzetsdaling van het concern wordt van een groep (economische eenheid waarin rechtspersonen en vennootschappen organisatorische verbonden

zijn, daarover moet centrale leiding worden uitgeoefend) of een gelijkgestelde constructie (de moeder-dochtermaatschappij) uitgegaan.

5. Grensarbeiders

5.1 Vallen grensarbeiders onder de regeling?

Grensarbeiders vallen onder de regeling, als zij (in Nederland) sociaalverzekerd loon ontvangen.

5.2 Kunnen buitenlandse werkgevers gebruik maken van NOW?

Buitenlandse werkgevers met werknemers die in Nederland sociaalverzekerd zijn kunnen een beroep op het NOW doen. Dit geldt bijvoorbeeld voor gedetacheerde werknemers die in Nederland sociaal verzekerd zijn.

6. Flexibele arbeidsrelaties en NOW

6.1 Geldt de NOW-regeling ook voor flexibele arbeidsovereenkomsten?

De regeling geldt nadrukkelijk ook voor werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst. In tegenstelling tot de Werktijdverkorting-regeling (WTV) is de NOW-regeling ook van toepassing op de loonkosten voor werknemers waarvoor de werkgever geen (gehele) loondoorbetalingsplicht heeft. Bijvoorbeeld voor oproepkrachten met een 0-uren of min-max-contract. De regering roept werkgevers nadrukkelijk op werknemers met flexibele contracten in dienst te houden en aan hen het gebruikelijke salaris te blijven doorbetalen.

6.2 Moeten werkgevers de lonen van oproepkrachten volledig doorbetalen?

Hiertoe verplicht de NOW-regeling niet. Als oproepkrachten niet werken, zal vaak geen loondoorbetalingsverplichting bestaan. De regering roept werkgevers echter wel op om de loonsom zoveel mogelijk gelijk te houden en oproepkrachten dus op gebruikelijke wijze door te betalen.

Als een werknemer minder werkt in de periode maart tot en met mei daalt de uiteindelijke loonsom in de subsidieperiode en is dit daarmee van invloed de hoogte van de definitieve subsidie. Dit kan leiden tot een terugvordering.

6.3 Wat zijn de regels voor flexibele krachten, zoals uitzendkrachten?

De NOW-regeling is ook van toepassing op de loonkosten voor uitzendkrachten, met of zonder uitzendbeding. De uitzendwerkgever kan NOW-subsidie aanvragen. Advies van de regering aan uitzendwerkgevers in de situatie dat het uitzendbeding is ingeroepen, is om de uitzendkracht een tijdelijk contract voor de duur van de tegemoetkoming aan te bieden.

7. Samenloop NOW en WTV

7.1 Samenloop met werktijdverkorting

WTV aanvragen waarop voor 17 maart 2020, 18:45 uur nog niet is beslist, worden aangemerkt als een aanvraag in de zin van het NOW. De werkgever zal worden verzocht om aanvullende informatie aan te leveren, zodat de aanvraag conform de criteria uit de NOW-regeling beoordeeld kan worden.

7.2 Is een combinatie WTV en NOW mogelijk?

Werkgevers die al een WTV vergunning hebben, kunnen de WTV-aanvraag niet verlengen. De reeds verleende vergunning blijft tot aan het einde van de looptijd van kracht. Deze werkgevers kunnen wel een aanvraag voor een subsidie in het kader van de NOW-regeling doen. Als samenloop optreedt tussen de NOW-subsidie en de betaling van WW-gelden die in het kader van de WTV regeling zijn verkregen, worden de WW-gelden bij de subsidievaststelling in mindering op de loonsom over maart tot en met mei gebracht. Dit om dubbele financiering te voorkomen.

Inlichtingen over deze notitie kunnen worden verkregen bij Boels Zanders Advocaten
Team Arbeidsrecht | 088 30 40 000 |

De informatie die u aantreft is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan deze informatie kunt u geen rechten ontlenu en u dient deze informatie niet als advies te beschouwen. Boels Zanders Advocaten aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade die ontstaat als gevolg van onjuiste of incomplete informatie. Dit overzicht bevat informatie die door het auteursrecht, merkenrecht of ander eigendomsrecht wordt beschermd.

8. Bijlage overzicht maatregelen



Rijksoverheid

Noodpakket voor banen en economie

Tijdelijke financiële regelingen

= regeling is open

Tegemoetkoming inkomsten en salarissen		
	Voor wie?	Waar aanvragen?
Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW)	Werkgevers met tenminste 20% omzetverlies	UWV.nl
Coulance rond schriftelijk vastleggen vast contract	Werkgevers	Belastingdienst.nl/coronavirus
Overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo)	Zelfstandig ondernemers, waaronder ZZP'ers	Eigen gemeente
Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren COVID-19 (TOGS)	MKB ondernemers die direct getroffen worden door overheidsmaatregelen**	rvo.nl/tegemoetkomingcorona
Uitstel belastingen		
Uitstel van belastingbetaling	Alle ondernemers en zzp'ers	Belastingdienst.nl/coronavirus
Verlaging invorderingsrente	Alle ondernemers en zzp'ers	Gaat automatisch
Verlaging belastingrentes	Alle ondernemers en zzp'ers	Gaat automatisch
Wijziging voorlopige aanslag	Alle ondernemers en zzp'ers	Mijn Belastingdienst (Zakelijk)
Toerismebelasting	Bedrijven in horeca en vrijetijdbranche	Eigen gemeente
Versoepeling kredieten		
Verruiming Borgstelling MKB	ZZP en MKB*	Uw kredietverstrekker
Borgstellingskrediet Landbouw (BL)	Agrarisch ondernemers	Uw kredietverstrekker
Garantie Ondernemingsfaciliteit (GO-regeling)	MKB en Grootbedrijf	Uw kredietverstrekker
Qredits	Zelfstandigen en mkb	Qredits.nl

* m.u.v. enkele sectoren, zie rvo.nl/bmkb

** mits fysieke inrichting buitenshuis en actief in geselecteerde sectoren

27 maart 2020