NIEUWS EN ADVIES VOOR DIRECTEUREN EN ONDERNEMERS

RendementOnline
ONTDEK HET NIEUWE RENDEMENT.NL

BV Rendement

JAARGANG 31 ▸ NUMMER 5 ▸ MEI 2020

Veilig in de bv

Wat is een goed moment om een eenmanszaak of vennootschap onder firma om te zetten in een bv? Elk willekeurig moment vóór 1 oktober 2020. Althans, als u terugwerkende kracht wilt. 4

Hoe flexibel bent u?

U werkt met flexkrachten. Maar zijn het payrollers, uitzendkrachten, of gaat het om 'contracting'? Dat maakt nogal verschil. Zeker nu de regels rondom payrollers flink op schop zijn genomen. 10

Inleveren!

In financieel moeizame tijden is kostenbesparing noodzaak. Ondernemers kunnen dan proberen om een loonoffer te vragen van de werknemers. Rechters steken daar vaak een stokje voor. 16

Da's privé

De zakelijke elektrische auto moet de komende jaren steeds meer fiscale voordeeltjes inleveren. Misschien wordt daardoor private lease een aantrekkelijkere optie voor u. Hoe werkt dat? 18

Veelgelezen

In het vorige nummer van BV Rendement kon u hier al lezen welke informatie over de coronacrisis het meest geraadpleegd werd op Rendement Online (zie rendement.nl/corona). Inmiddels is er veel meer bekend. Steunpakketten voor het bedrijfsleven zijn uitgebreid, en er wordt voorzichtig weer gesproken over het versoepelen van maatregelen. Ook komt de focus meer op de '1,5-metersamenleving' te liggen. Hoogste tijd dus voor een nieuw lijstje met informatie die u en andere ondernemers online bezighoudt.

Populaire corona-informatie

1 Vaste reiskostenvergoeding kan onbelast doorlopen
2 Werkbare regels voor 1,5-metersamenleving
3 Urenwijziging weigeren?
4 Extra miljarden naar noodloket en garanties
5 Uitbreiding TOZO
6 Verplicht thuiswerken

Bron: rendement.nl/corona

Uw vakblad ook digitaal op rendement.nl/mb

Dga-loon aanpassen aan omzetdip

Het kabinet komt dga's die zijn getroffen door de coronacrisis met twee maatregelen tegemoet. U mag namelijk uw 'gebruikelijk loon' verlagen als u te maken heeft met een fikse omzetdaling. Ook gaat de aangekondigde heffing op hoge schulden van dga's bij hun eigen bv een jaar later in: 2023 in plaats van 2022.
Het gebruikelijk loon is het salaris dat u als dga in de loonaangifte moet opnemen en dat 'gebruikelijk' is voor uw werkzaamheden. In principe staat dit loon los van de omzet van de bv. Dus ook bij een lagere omzet moet de dga over het hele bedrag loonbelasting betalen.

Dividend

Dat 'knelt' in deze crisistijd, vindt het kabinet. Daarom mogen getroffen dga's in 2020 een lager loon hanteren. Dit loon is dan gerelateerd aan de omzet. De precieze uitwerking van de maatregel volgt nog, maar in 2009 is er een soortgelijk regime ingevoerd.

Toen konden dga's bijvoorbeeld het gebruikelijk loon over crisisjaar 2009 als volgt berekenen: gebruikelijk loon in 2008 x (omzet over de eerste helft van 2009 / de omzet over de eerste helft van 2008). Wel zaten er destijds ook extra voorwaarden aan de regeling. Zo mocht de verlaging van het gebruikelijk loon niet leiden tot een hoger dividend of een hogere rekening-courantschuld.

Lees verder op pagina 3

In dit nummer

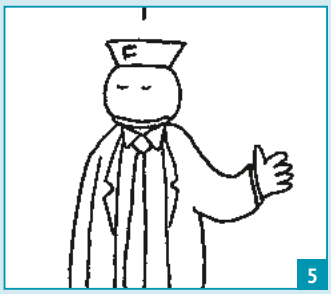
Fiscaal geruisloos de bv in 4

Overmacht in contracten 7
Leveranciers kunnen zich door de coronacrisis beroepen op 'overmacht', zodat zij u geen vergoeding hoeven te betalen voor het niet-nakomen van het contract. Wat zegt de wet hierover?

Verschillende flexvormen 10

Checklist coronasteun 13
Welke steunmaatregelen kan uw bv gebruiken?

Vraag & Antwoord 15
Werknemers verplichten om vakantie op te nemen? ■ Datalekken voorkómen bij thuiswerken



5

Loonoffer vragen 16

Stekkerauto en private lease 18

Coronacrisis en de WKR 21
De crisis zet ook de vergoedingen uit de werkkostenregeling op z'n kop: wat bijvoorbeeld te doen met de reiskostenvergoeding?

Luchtig 24

... en natuurlijk veel nieuws

FINANCIEEL EIGEN WONING

Betaalpauze in hypotheek

Huiseigenaren die nu moeite hebben om de hypotheek te betalen krijgen hulp. Zij kunnen in overleg met hun bank een betaalpauze afspreken van maximaal zes maanden. Die betalingen, zowel aflossing als rente, worden dan later ingehaald. Volgens de wettelijke regels zouden huiseigenaren die dat doen hun recht op hypotheekrenteaftrek kunnen verliezen. Het kabinet vangt dat op, onder meer door goed te keuren dat de betalingen uit de pauze worden uitgesmeerd over de hele looptijd van de hypotheek. Dit geldt voor betaalpauzes die zijn aangevraagd tussen 12 maart en 30 juni 2020. De pauze moet uiterlijk 1 juli 2020 ingaan. Het kabinet bekijkt nog of dit regime ook kan gelden voor hypotheken die zijn afgesloten bij een bv.

PERSONEEL LOONKOSTEN

NOW-regeling bijgestuurd

Het kabinet heeft aanpassingen gedaan in de zogeheten NOW-regeling. Daarmee neemt de overheid een deel van de loonkosten van werkgevers over. De hoogte van de steun is afhankelijk van de omzetdaling.

Bonussen

Een van de wijzigingen gaat over concerns. Zelfstandige concernonderdelen of werkmaatschappijen kunnen toch individueel een beroep doen op de NOW. Ook als er op concernniveau geen omzetdaling van 20% is. Dit percentage is de minimumeis om in aanmerking te komen voor steun. Er zijn wél voorwaarden aan deze extra maatregel verbonden. Concerns waarvan de werkmaatschappij een beroep doet op de regeling moeten verklaren over 2020 geen dividend of bonussen uit te keren of eigen aandelen terug te kopen.

Lees verder op pagina 6

PERSONEEL WERKKOSTENREGELING

Tijdelijk extra ‘vrije ruimte’

De vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) gaat in 2020 tijdelijk omhoog, heeft het kabinet besloten. De vrije ruimte is opgehoogd naar 3% over de eerste € 400.000 van de loonsom van de werkgever. De werkgever kan de vrije ruimte vullen met onbelaste vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen aan werknemers. Door de verhoging kunnen werkgevers hun werknemers juist in deze moeilijke tijd extra tegemoet komen met bijvoorbeeld een bloemetje of een cadeaubon. Per 1 januari 2020 is de vrije ruimte al verhoogd van 1,2% naar 1,7% voor de eerste € 400.000. Daarboven geldt een vrije ruimte van 1,2%.

! Meer over de invloed van de coronacrisis op de WKR leest u op pagina 21.

FINANCIEEL OPSTARTEN

Gezocht: ‘1,5-meterprotocol’

Nu de corona-uitbraak enigszins onder controle lijkt te zijn, denken ondernemingen weer voorzichtig na over hoe zij weer gaan opstarten in de ‘1,5-metersamenleving’. Allerlei branches, zoals de horeca en de fitnessbedrijven, hebben hiervoor al protocollen opgesteld. Ook andere werkgevers moeten aan de bak, aangezien de gemiddelde kantoortuin niet bemeten is op 1,5 meter afstand houden. Omgaan met de 1,5-metersamenleving is in sommige sectoren geen sinecure. In de horeca is het zelfs ‘onwerkbaar’, zo heeft branchevereniging Koninklijke Horeca Nederland (KHN) al laten weten. Voor veel horecabedrijven is het ook onrendabel, want met 1,5 meter tussen klanten is bijvoorbeeld de bar snel ‘vol’. Fitnesscentra schrijven in het protocol bijvoorbeeld een maximumaantal sporters per complex voor.

Opsplitsen

Ondernemingen met vooral kantoorwerkers hebben weer andere zorgen. De afstand tussen bureaus van directe collega’s is lang niet altijd 1,5 meter. Dus alle werknemers in één keer weer naar kantoor laten komen gaat niet. Werkgevers kunnen denken aan het opsplitsen van teams of teamleden afwisselend thuis en op kantoor laten werken. In elk geval zal de werkgever eigen regels op moeten stellen, in overleg met (de vertegenwoordiging van) werknemers.

FISCAAL VENNOOTSCHAPSBELASTING

Coronareserve drukt belasting

Het kabinet heeft gezorgd dat bv’s eerder aan de slag kunnen met het verrekenen van verliezen over 2020 voor de vennootschapsbelasting (VPB). Ondernemingen die in een jaar verlies lijden, kunnen dat verrekenen met de winst uit het voorgaande boekjaar. Maar dat kan pas als de aangifte VPB over 2020 is gedaan, en dat kan dus pas vanaf 2021.

Lucht

Om ondernemingen al eerder financiële lucht te geven, mogen zij nu al een ‘coronareserve’ vormen. Hierbij gaat het om het verwachte verlies over het boekjaar 2020 dat verband houdt met de coronacrisis. Dit bedrag mogen ondernemers verrekenen met de winst uit 2019 en zo kunnen zij VPB terugkrijgen. De verrekening kunnen zij regelen door een nadere voorlopige aanslag VPB te vragen bij de Belastingdienst. De coronareserve mag niet hoger zijn dan de winst over 2019. Een beleidsbesluit met de precieze voorwaarden voor de coronareserve volgt zo snel mogelijk.
Momenteel hoeft u ook niet te wachten totdat de Belastingdienst de aangifte over het verliesjaar heeft afgewerkt. Als u de aangifte indient, kunt u namelijk al een verzoek doen om voorlopige verliesverrekening. De fiscus stelt dan de voorlopige verliesverrekening (maximaal 80% van het verlies) vast met een beschikking.

FINANCIEEL CORONACRISIS

Familiebedrijf blijft varen op lange termijn

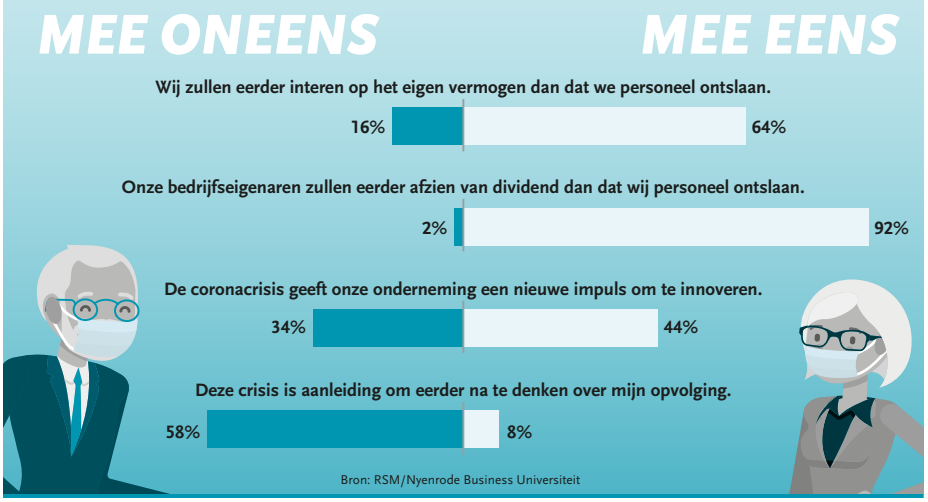
Familiebedrijven hebben van nature een focus op de lange termijn en de volgende generatie. Die lange horizon blijkt ook nu weer in hun reactie op de crisis, zeggen onderzoekers van RSM en Nyenrode Business Universiteit.
Dat houdt onder meer in: personeel zo veel mogelijk 'binnen' houden. Zo is 92% van de ondervraagden in een steekproef het (zeer) eens met de stelling dat bestuurders eerder afzien van dividend dan dat ze werknemers de laan uitsturen (zie infographic). Uit de steekproef onder vijftig familiebedrijven blijkt dat de crisis er uiteraard flink inhakt. Van de ondervraagde ondernemingen die vorig jaar winst maakten denkt nu al één op de vijf over 2020 verlies te draaien. Maar de ondervraagde familiebedrijven zijn niet per se somber. Zo is 80% optimistisch over de toekomst van de onderneming na de crisis.

Kansen

De crisistijd zet ook wat in beweging: 46% denkt dat de crisis kansen biedt. 32% denkt van niet, de rest is neutraal. Bovendien is het voor 42% van de bestuurders in meer of mindere mate aanleiding om na te denken over hoe het verder gaat met de onderneming na hun overlijden.

Familiebedrijf kalm in crisistijd

Hoe reageren familiebedrijven op de impact van het coronavirus? Een kleine greep:



Bron: RSM/Nyenrode Business Universiteit

FISCAAL BOX 2

Heffing hoge bv-schuld jaar uitgesteld

Vervolg van de voorpagina

Naast de aanpassing van het gebruikelijk loon stelt het kabinet ook de eerder aangekondigde heffing op 'excessieve' leningen van dga's bij hun eigen bv uit.

Uitstellen

Via deze leningen kunnen dga's in de ogen van het kabinet de belastingheffing te lang uitstellen. Daarom komt er een grensbedrag. Als de schuld van de dga en de partner samen boven de € 500.000 uitkomt, is het meerdere automatisch belast in box 2 van de inkomstenbelasting. Schulden voor een eigen woning zijn uitgezonderd. Het wetsvoorstel laat al een tijdje op zich wachten, en nu is de invoering dus uitgesteld tot 2023. Zo hebben dga's meer tijd om voor te sorteren op het grensbedrag. De Belastingdienst zou dan voor het eerst op 31 december 2023 de hoogte van de schuld peilen. Het wetsvoorstel gaat 'binnenkort' naar de Tweede Kamer, aldus het kabinet.

! Op pagina 13 vindt u een overzicht met de lopende steunmaatregelen die uw bv mogelijk kunnen helpen.

FISCAAL BELASTINGCOULANCE

Tekst en uitleg over uitstel van betaling

Ondernemingen die het moeilijk hebben door de coronacrisis kunnen bijzonder uitstel van betaling krijgen bij de Belastingdienst. De fiscus heeft nu meer tekst en uitleg gegeven over deze regeling. Ook heeft het ministerie van Financiën laten weten dat bestuurders van bv's die uitstel hebben gevraagd niet nog een 'melding van betalingsonmacht' hoeven te doen bij de Belastingdienst. Normaliter is dat verplicht.

Aanslag

Het bijzonder uitstel van betaling geldt voor een reeks aan belastingen, zoals de inkomstenbelasting, vennootschapsbelasting, BTW en loonheffingen. Ondernemingen kunnen om uitstel vragen met een brief aan de Belastingdienst of via een online formulier. Dat moeten zij ondertekenen met DigiD. Om uitstel van betaling verzoeken kan pas nadat de onderneming een aanslag heeft ontvangen. Een onderneming kan voor drie maanden uitstel vragen of voor een periode langer dan drie maanden. Dit laatste kan alleen per brief, en er zijn extra bewijsstukken nodig.

Dagtekening

De dagtekening op het uitstelverzoek is leidend voor het uitstel, zo meldt de Belastingdienst. Het uitstel loopt drie maanden na die dagtekening af. De periode schuift dus niet op als een bv voor een latere aanslag ook om drie maanden uitstel vraagt. Als de onderneming niet genoeg heeft aan drie maanden moet zij na die periode een nieuw verzoek indienen, verduidelijkt de fiscus.
Als een onderneming voor een langere periode uitstel vraagt, wordt de invordering ook eerst drie maanden opgeschort. Na die periode bekijkt de inspecteur of hij meer informatie nodig heeft, zoals een verklaring van een accountant.

Voor actuele vakinformatie en deskundig advies: rendement.nl

INBRENGEN VAN EENMANSZAAK IN BV KAN MET TERUGWERKENDE KRACHT

Op tijd omzetten!

Er zijn een hoop dingen die u eigenlijk wel weet. Dat u niet moet appen in het verkeer. Dat u uw tien jaar oude wachtwoord dat u overal gebruikt eens een keer zou moeten wijzigen. Dat u uw eenmanszaak moet omzetten in een bv. U weet het wel, maar u doet het niet. Dat doet u pas als u een wake-upcall krijgt, een dreun in uw gezicht.

Als de afgelopen maanden één ding duidelijk geworden is, dan is het wel dat ook gezonde ondernemingen heel snel in de problemen kunnen komen. Dat kan dramatisch uitpakken voor de onderneming, maar ook voor u persoonlijk. Als ondernemer met een eenmanszaak, als vennoot in een vennootschap onder firma (vof) of maat in een maatschap, bent u met uw hele persoonlijke vermogen – plus het vermogen van uw man of vrouw, tenzij u huwelijkse voorwaarden heeft opgemaakt – aansprakelijk voor de schulden van uw onderneming. Uw onderneming, dat bent u zelf. Schuldeisers kunnen zich verhalen op uw zakelijke banktegoed en op uw voorraden, maar evengoed op uw woonhuis en auto.
Gaat uw eenmanszaak failliet, dan gaat u persoonlijk failliet. Het voordeel van een bv is dat u dat niet zelf bent. Kan de bv de rekeningen niet meer betalen, dan is dat jammer, maar schuldeisers kunnen niet bij u aankloppen (even afgezien van uitzonderlijke situaties).

Overzichtelijk

Toch is het logisch dat veel ondernemers beginnen met een eenmanszaak. In het begin wordt er nog geen enorme winst gemaakt. Een eenmanszaak is in die fase fiscaal gunstiger dan een bv. Een persoonlijk vermogen om te beschermen is er vaak nog niet. Ook met de aansprakelijkheidsrisico's valt het in het begin vaak wel mee. De activiteiten zijn overzichtelijk en er is geen personeel. De grootste schuld is waarschijnlijk de financiering van de bank en wat dat betreft zou een bv niet veel helpen. Want ook bij het gebruik van een bv zou de bank eisen dat de jonge ondernemer persoonlijk instaat voor terugbetaling. Banken zijn er niet zo happig op om grote bedragen uit te lenen aan pas opgerichte bv's zonder vermogen of 'trackrecord'.

Stilletjes

Maar dan groeit uw onderneming. Er komen meer opdrachten, grotere opdrachten, misschien ook personeel en dus meer risico's. Dat proces gaat geleidelijk. Er is niet één concreet moment waarop het goed zou zijn uw onderneming in te brengen in een bv. Bovendien bent u druk. Wat is het beste moment om de overgang nu toch maar eens te regelen?
De meest gebruikte methode om een eenmanszaak, vof of maatschap om te zetten in een bv is de zogenoemde geruisloze methode. De term geruisloos slaat op het feit dat de overgang in fiscale zin stilletjes verloopt. U hebt in de jaren als eenmanszaak vermogen opgebouwd in de onderneming. Dat vermogen wordt doorgeschoven naar de bv, zonder daarover af te rekenen met de fiscus. Het alternatief, 'ruisende inbreng', veroorzaakt fiscaal juist een donderend geraas (zie kader).
Bij een geruisloze inbreng gaat u verder waar u met uw eenmanszaak gebleven was. De boekwaarden van de bv zijn gelijk aan de boekwaarden van uw eenmanszaak. Het mooie van een geruisloze inbreng is bovendien dat u daarmee kunt ingrijpen in het verleden. Als u bij nader inzien toch graag al per 1 januari 2020 een bv had willen hebben, dan kan dat nog. U heeft tot 1 oktober 2020 de tijd om dat in orde te maken.

Tijdmachine

Pas op: deze tijdmachine werkt alleen in fiscale zin. Voor de Belastingdienst kunt u met terugwerkende kracht een bv worden, maar voor schuldeisers geldt dat niet. Voor hen bent u pas een bv vanaf het moment dat de bv daadwerkelijk door de notaris is opgericht en zij weten dat ze zakendoen met een bv.
De stappen om geruisloos in te brengen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020 luiden als volgt. Vóór 1 oktober 2020 moet u een intentieverklaring opstellen en registreren bij de Belastingdienst. In die verklaring belooft u uw eenmanszaak in te brengen in een nog op te richten bv, en vermeld de startdatum van deze bv.
Deze verklaring stuurt u samen met een zogenoemd geleideformulier aan de Belastingdienst (in de praktijk doet uw belastingadviseur dat). Vervolgens moet u naar de notaris om de bv op te richten, maar daar is nog geen enorme haast bij. Dat kan tot 1 april 2021. Deze deadline hangt samen met het boekjaar. Stel dat u een boekjaar hanteert dat



loopt van maart tot en met februari, dan schuift de deadline dus gewoon op.

Verkopen

Het kan altijd eenvoudiger. Als u geen zin heeft in het keurslijf van termijnen en afspraken met de Belastingdienst, moet u uw eenmanszaak niet inbrengen, maar gewoon verkopen. U richt een bv op (daar is wel een notaris voor nodig) en vervolgens verkoopt u uw eenmanszaak aan uw bv. Dat mag op ieder willekeurig moment – al heeft u dan fiscaal gezien geen terugwerkende kracht. De verkoopovereenkomst mag u zelf opstellen en daar kunt u twee keer uw handtekening onder zetten. Dit is ook de beste methode als u uw eenmanszaak wilt onderbrengen in een al langer bestaande bv.
Uw vrijheid is niet onbeperkt. De verkoopprijs moet namelijk (van de Belastingdienst) reëel zijn, ook voor wat betreft waarde die niet meteen uit de boeken blijkt, zoals de waarde van veelbelovende projecten of goodwill. De reden dat u verder wilt met een bv, is vaak nu juist dat er op dat vlak behoorlijke waarde is ontstaan. Eventueel kan een accountant u helpen om een reële prijs te bepalen. De bv moet voor de overname een marktconform bedrag aan u in privé betalen, dat wordt belast in box 1 van de inkomstenbelasting.
Het oprichten van een bv is een goed moment om ook ander achterstallig onderhoud weg te werken. Bijvoorbeeld het gebruik van goede algemene voorwaarden en de registratie van uw merkenrechten. Als u denkt aan een nieuwe (misschien serieuzere) bedrijfsnaam is de overgang naar een bv daarvoor ook een logisch moment.

Voorschot

Zolang uw bv nog niet daadwerkelijk is opgericht, mag u zich geen bv noemen. U kunt wel alvast een voorschot nemen op de bv door contracten aan te gaan namens de bv in oprichting (afgekort 'bv i.o.'). Het voordeel daarvan is dat al die contracten overgaan naar de bv zodra die eenmaal is opgericht. U hoeft dan dus niets meer over te zetten. Volgens de wet is het nodig dat de bv dit soort overeenkomsten bekrachtigt zodra de bv is opgericht. Maar daar is niets formeels voor nodig. Als de bv in plaats van uw eenmanszaak het contract gewoon verder uitvoert, geldt dat al als bekrachtiging. Het enige risico aan contracteren als bv i.o. is dat u persoonlijk aansprakelijk bent als de bv uiteindelijk toch niet van de grond komt. En u bent ook persoonlijk aansprakelijk zolang de bv nog in oprichting is. Maar dat is niet zo spannend, want als eenmanszaak was u toch al persoonlijk aansprakelijk. Teken dus zo veel mogelijk namens uw bv i.o. zodra u serieuze plannen hebt om een bv op te richten.

Bert van Mieghem, advocaat bij Wybenga Advocaten, e-mail: vanmieghem@wybenga-advocaten.nl

'Ruisend' omzetten en verder met schone lei

Bij een 'ruisende inbreng' rekent u met de Belastingdienst af over de meerwaarde die u hebt opgebouwd in uw eenmanszaak. Dat kost meteen geld. U moet dan afrekenen over de stakingswinst, die bestaat uit het verschil tussen de werkelijke waarde van uw eenmanszaak en de boekwaarde, plus goodwill, desinvesteringsbijtelling, vrijval van fiscale reserves en vrijval van de fiscale oudedagsreserve.

Het voordeel van zo'n ruisende inbreng is vooral dat het gemakkelijk is om samen met een extra aandeelhouder verder te gaan. U ontvangt de waarde die u hebt opgebouwd en de nieuwe bv begint als het ware met een schone lei. Bij ruisende inbreng is de terugwerkende kracht maximaal drie maanden. Bij een boekjaar dat start op 1 januari moet u dit dus vóór 1 april bij de fiscus melden.

PERSONEEL **NOW-REGELING**

Voorschot tegemoetkoming loonkosten spoedig uitbetaald

Vervolg van pagina 2

Wanneer kunnen werkgevers de tegemoetkoming uit de NOW-regeling verwachten? UWV stelt alles in het werk om zo snel mogelijk een voorschot op het subsidiebedrag uit te keren, binnen twee à vier weken. Dat voorschot loopt op tot 80% van het subsidiebedrag, en UWV keert dit in termijnen van drie maanden uit. Tussen de betalingen zit ongeveer een maand. Op het resterende deel van de tegemoetkoming moet de werkgever wat langer wachten. Binnen 24 weken na afloop van de drie doorgegeven maanden met verwacht omzetverlies meldt de werkgever bij UWV het precieze omzetverlies. De verwachting is dat veel werkgevers daarna binnen 22 weken uitsluitsel krijgen.

Ontslag

UWV rekent dus na afloop van de subsidieperiode uit wat de definitieve tegemoetkoming moet zijn. Deze methode brengt ook met zich mee dat de NOW voor werkgevers ook anders kan uitpakken dan gehoopt. Zo is het voorschot gebaseerd op de loonsom in januari 2020. Als de werkgever in maart, april of mei personeel ontslaat valt de loonsom mogelijk lager uit en is het risico dat de werkgever subsidie moet terugbetalen. Onder de NOW geldt voor ontslagen om bedrijfseconomische redenen bovendien een sanctie. UWV brengt dan het loon van de ontslagen werknemer plus 50% in mindering op het subsidiebedrag.

! Alleen dga's die verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen kunnen een beroep doen op de NOW.

FINANCIEEL **INKOMENSSTEUN**

'Grensondernemer' ook onder TOZO

Het kabinet heeft meer duidelijkheid gegeven over de werking van de Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers (TOZO). Ook is de regeling uitgebreid: ondernemers die in Nederland wonen maar die hun onderneming net over de grens hebben gaan ook onder de TOZO vallen. Zij zouden anders buiten de boot vallen, vanwege de eis dat de onderneming én de ondernemer zelf in Nederland gevestigd moeten zijn.

Inzakken

Met de TOZO (zie ook pagina 13) kunnen zelfstandig ondernemers die hun inkomen zien inzakken een inkomensaanvulling krijgen via de gemeente. Ook is verduidelijkt dat ondernemers tussen de 18 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd een beroep kunnen doen op de TOZO. Zelfstandigen met een AOW-uitkering komen dus niet in aanmerking voor de inkomensondersteuning. AOW-gerechtigde ondernemers komen weer wél in aanmerking voor het bedrijfskrediet dat de TOZO-regeling biedt. Dit is een lening van maximaal € 10.157. Het krediet heeft een looptijd van drie jaar, en tot januari 2021 hoeft er niet te worden afgelost.

PERSONEEL **WET FLEXIBEL WERKEN**

Urenwijziging werknemer weigeren?

Wil een werknemer vanwege de coronacrisis meer of minder uren werken, dan mag de werkgever dit verzoek in veel gevallen niet weigeren. De Wet flexibel werken (WFW) speelt hierbij een belangrijke rol. Werknemer en werkgever kijken eerst samen of zij een werkbare oplossing kunnen vinden. Lukt dit niet, dan kan de WFW om de hoek komen kijken. Die bepaalt dat de werknemer in principe één keer per jaar een verzoek kan indienen om zijn arbeidsduur te wijzigen (tijdelijk of structureel). De werknemer moet het verzoek minstens twee maanden vóór de ingangsdatum schriftelijk indienen. Overigens geldt de WFW niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers.

Reageren

De werkgever moet een WFW-verzoek inwilligen, tenzij er 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen' zijn. Dit is soms lastig aan te tonen. In elk geval moet de werkgever uiterlijk één maand voor de ingangsdatum schriftelijk reageren, anders wordt het verzoek automatisch ingewilligd.

FINANCIEEL **BEDRIJFSLENINGEN**

Extra miljarden naar staatsgaranties

Het kabinet tast nog eens diep in de buidel om de financiële nood in het bedrijfsleven te verlichten. De budgetten voor staatsgaranties op bedrijfsleningen zijn fiks omhooggegaan. Met de Staat als extra garantie is het voor ondernemers toch net iets makkelijker om aan te kloppen voor een banklening.

Hoger

De garantstelling loopt via twee regelingen: Garantie Ondernemersfinanciering (GO) en de Borgstelling MKB-kredieten (BMKB). Het budget voor de GO-regeling is opgevoerd naar € 10 miljard. Ook het percentage van de lening waarvoor de Staat garant staat is hoger. Normaliter is dat 50%, maar voor mkb'ers die door de coronacrisis zijn getroffen staat de Staat nu voor 90% garant. Voor het grootbedrijf is dat 80%. De grens tussen mkb en grootbedrijf ligt hierbij op een jaaromzet van € 50 miljoen. Ook de BMKB (zie ook pagina 13) is verder uitgebreid: het budget is bijna verdubbeld naar € 1,5 miljard. De 'garantieprovisie' die de financier moet betalen voor de garantie (en die doorberekend wordt aan de ondernemer) gaat omlaag van 3,9% naar 2%.

Eerste Kamer praat in mei verder over UBO-register

Het kabinet heeft de Eerste Kamer gevraagd om het zogeheten UBO-register snel plenair te behandelen. Het register met de uiteindelijk belanghebbenden ('ultimate beneficial owners' ofwel UBO's) van onder meer bv's zou eigenlijk al begin dit jaar opengaan. Maar de Eerste Kamer heeft tijd nodig gehad voor het 'voortraject'. Zo is er nog advies ingewonnen bij de Raad van State. Ook de coronacrisis gooit roet in het eten bij het vergaderschema. De stand van zaken is nu dat de commissie voor Financiën zich op 12 mei opnieuw buigt over het voorstel, om op een rij te zetten welke vragen er nog leven.

Lijst

Een datum voor de plenaire behandeling is er dus nog niet. Wat het kabinet betreft gebeurt dat in elk geval vlotjes. Op 9 april heeft de regering een lijst gestuurd met voorstellen waarvan zij graag wil dat de Senaat die binnen twee maanden behandelt. Het UBO-register staat op die lijst.

! Via rendement.nl/bvtools vindt u de themapagina 'Familiebedrijven' met meer informatie over het UBO-register.

Voorkom vakantiemissers

Veel werkgevers keren nog steeds te veel of juist te weinig vakantiebijslag uit aan hun werknemers. Om dit te voorkomen is het goed om te weten welke loonbestanddelen er nu wel of niet meetellen bij de berekening.

Opbouw

In de wet is opgenomen dat werknemers recht hebben op een jaarlijkse vakantiebijslag (vakantiegeld in de volksmond). Dit is 8% over hun brutoloon tot een bepaald maximum. Bijvoorbeeld: de opbouw van de vakantiebijslag over 2020 vindt plaats gedurende de periode van 1 juni 2019 tot en met 31 mei 2020. Die vakantiebijslag moet een werkgever berekenen over het brutojaarloon van de werknemer. Tot dit loon behoren ook:

- uitkeringen die de werknemer ontvangt gedurende ziekte, vakanties of andere verhinderingen die voor rekening en risico komen voor de werkgever;
- provisie;
- prestatiebeloningen;
- gevarengeld;
- overwerkloon, tenzij in de cao afwijkende regels staan.

Ook als een werknemer een deel van de vakantiedagen laat uitbetalen, moet de werkgever hierover vakantiebijslag berekenen. Deze loonbestanddelen tellen dan niet mee: jubileumuitkeringen, onkostenvergoedingen, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen.

Overmacht van kracht?

In het zakelijk verkeer geldt het credo 'afspraak is afspraak'. Dat is ook het uitgangspunt van de Nederlandse wet: een partij die afspraken niet nakomt draait op voor de geleden schade. Maar in de huidige crisistijd valt het bepaald niet mee om alle gemaakte afspraken na te blijven komen. Dat is overmacht. Wat zegt de wet daarover?

U zult het vaak horen deze dagen: het zijn gekke tijden. De bedrijfsvoering staat in veel ondernemingen op z'n kop. Ondernemingen die bijvoorbeeld afhankelijk zijn van een toeleverancier uit China hebben een probleem. En ondernemers die zonder inkomsten zitten krijgen misschien wel goederen geleverd, maar kunnen hun deel van het contract – de betaling – niet nakomen.

Schuld

In de kern is de wet helder over situaties waarbij één van de contractspartijen zich niet aan de afspraken houdt. In artikel 6.74 van het Burgerlijk Wetboek staat namelijk dat 'iedere tekortkoming in de nakoming van een verbintenis' er direct toe leidt dat de benadeelde partij recht heeft op een schadevergoeding. Tenzij de tekortkoming niet kan worden toegerekend aan de partij die tekortschiet.
Die 'tenzij' wordt in het volgende wetsartikel uitgewerkt. De tekortkoming is niet toerekenbaar aan een partij als 'zij niet is te wijten aan zijn schuld, noch krachtens wet, rechtshandeling of in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt'. Ofwel: als uw wederpartij haar verplichtingen niet nakomt, heeft u recht op schadevergoeding. Tenzij er overmacht in het spel is. Dan is de tekortkoming niet toerekenbaar en kunt u ook geen schadevergoeding eisen.

Verboden

Helaas is die overzichtelijke samenvatting niet altijd zo helder in de praktijk. In sommige gevallen wel: nu evenementen tot 1 september 2020 verboden zijn, zal een toeleverancier van een zomerfestival juridisch gezien niet snel op een schadevergoeding kunnen rekenen.
Maar een grijzer gebied is al de situatie dat een toeleverancier eerst zijn spullen uit China haalde, maar nu het contract niet meer nakomt en zich beroept op overmacht. Want misschien had die toeleverancier de spullen wel

▶▶▶

elders kunnen halen om alsnog aan de afspraken te voldoen. Een ander punt is dat beide contractspartijen in deze crisistijd te maken kunnen hebben met overmacht. Dan heeft dus niemand recht op een schadevergoeding.

Duur

Het is nu nog in het duister tasten wat wel en niet geldt als overmacht vanwege de coronacrisis, omdat er nog geen rechtszaken over zijn geweest. Een rondgang langs juridische blogs leert dat de algemene opvatting is dat een beroep op overmacht vanwege de crisis niet per se zal slagen bij de rechter. Alleen als de tekortkoming een direct gevolg is van de overheidsmaatregelen is het een vrij duidelijke zaak. Als een partij stelt dat het te duur of ingewikkeld werd om aan de afspraak te voldoen is het maar de vraag of dat standhoudt. Mogelijk ligt dat anders bij een beroep op 'onvoorziene omstandigheden' (zie kader).

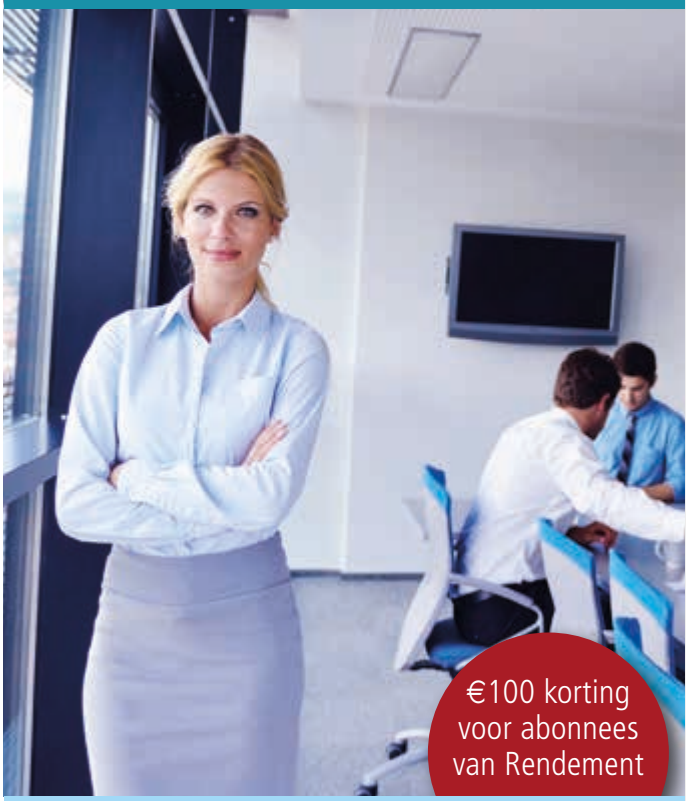
Beperken

Dit zijn de regels uit de wet, maar in veel contracten en algemene voorwaarden staan ook bepalingen over overmacht. Als die letterlijk de wettekst volgen is dus op dit moment nog de vraag of die altijd de aansprakelijkheid beperken. Een specifiekere en meer op de bv toegespitste bepaling werkt dan beter. Loop dus uw contracten na op zulke bepalingen om beter te weten waar u aan toe bent. Ook is het zaak om hier bij nieuwe contracten aandacht voor te hebben, en te zorgen dat problemen door het coronavirus onder overmacht vallen. Hoewel er nog geen juridisch waterdichte tekst valt te geven is het nuttig om hierover met uw zakenpartners in gesprek te gaan. Want waarschijnlijk blijven het nog wel even gekke tijden.

Dat hadden we niet voorzien...

Als u een rechter wil vragen om een contract te wijzigen of te ontbinden kunt u ook een beroep doen op artikel 6.258 van het Burgerlijk Wetboek. Dat gaat over 'onvoorziene omstandigheden' waardoor een partij het contract niet kan nakomen. Onvoorzien wordt uitgelegd als iets dat de partijen bij het sluiten van het contract nog niet hadden ingecalculeerd. De grote gevolgen van het coronavirus kunnen hieronder vallen. Rechters zijn in lijn met de wettekst in het algemeen wel terughoudend met het toepassen hiervan. Veel valt ook onder het 'ondernemersrisico'. Andere vraag die speelt voor nieuwe contracten: zijn de gevolgen van het virus intussen niet al wél ingecalculeerd?

Opleiding van Rendement: actueel, professioneel en praktijkgericht



Rendement biedt
financiële opleidingen
voor elk niveau

- Aansluiting tussen financiële en salarisadministratie
- Actualiteiten Debiteurenbeheer
- Actualiteiten Financiële analyse
- Auto van de zaak
- Basiskennis Boekhouden (BKB®)
- Basiskennis Calculatie (BKC®)
- Bedrijfsadministratie (niveau 3, 4 en 5)
- Financieel Assistent
- Jaarafsluiting en controle grootboek
- Krediet aanvragen
- Opstap Financiële Administratie
- Praktijkdiploma Boekhouden (PDB®)
- SBR in de praktijk
- Werkkapitaalbeheer

Rendement
Congressen & Opleidingen

cedeo*erkend
Bedrijfsopleidingen Open

Meer informatie en aanmelden:
rendementco.nl/finop

PERSONEEL 183-DAGENREGELING

Afspraken over heffing van loonbelasting grensarbeiders

Staatssecretaris Vijlbrief van Financiën heeft afspraken gemaakt over de belastingheffing bij zogenoemde grenswerkers. Daarbij gaat het om werknemers die in Nederland wonen maar voor een Nederlandse onderneming in Duitsland of België werken.

Schuiven

Normaal gesproken heft het land waar de werknemers werken (werkland) de loonbelasting. Het land waar zij wonen (woonland) mag alleen belasting heffen op grond van de zogenoemde 183-dagenregeling. Die houdt onder meer in dat werknemer per jaar niet meer dan 183 dagen in het werkland verblijft. Onder die grens mag dus het woonland heffen.
Nu werknemers echter langere tijd thuis zitten door de coronacrisis, kan het heffingsrecht gaan schuiven tussen landen. Daarom heeft het ministerie overleg gevoerd met Duitsland en België, om vast te leggen welke dagen er precies meetellen voor het heffingsrecht.
Zo is er een afspraak voor werknemers die gedwongen thuis zitten zonder te werken, maar met behoud van salaris. Voor deze groep wordt de loondoorbetaling belast in het land waar de werknemer onder normale omstandigheden zou hebben gewerkt.

FISCAAL VENNOOTSCHAPSBELASTING

Fiscale eenheid kán dempen

Ondernemingen die op zoek zijn naar financiële ruimte in de coronacrisis kunnen kijken naar het vormen van een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting (VPB). Als de ene onderneming nog goed draait, kan die winst verrekend worden met een verlies bij een andere onderneming binnen de eenheid. Maar de constructie is niet in alle situaties voordelig.
Voordeel van de fiscale eenheid is dat de Belastingdienst de bv's samen ziet als één belastingplichtige. Dat betekent dat er maar één aangifte ingediend hoeft te worden. Een fiscale eenheid voor de VPB kan bovendien winsten en verliezen van de concernonderdelen met elkaar verrekenen. Dat kan fiscaal gezien voordeliger zijn dan dat de ondernemingen apart aangifte doen.

Aansprakelijk

Maar nadelen zijn er ook. Zo zijn alle ondernemingen binnen de fiscale eenheid aansprakelijk voor de belastingschulden van de eenheid (voor de periode dat zij lid zijn van de eenheid). Dus als één concerndeel onverhoopt failliet gaat, heeft dat ook fiscaal zijn weerslag op de andere onderdelen.

Direct het laatste #vaknieuws? Volg @BV_Rendement

FINANCIEEL DUURZAAMHEID

Meer tijd voor project SDE+

Als uw bv investeert in duurzame energiebronnen, kunt u gebruikmaken van de subsidieregeling Stimulering Duurzame Energie (SDE+). Projecten die onder deze subsidie vallen moeten steevast een 'opleverdatum' hebben. Vanwege de coronacrisis is die datum niet altijd meer haalbaar. Alle projecten met een realisatietermijn in 2020 die vertraging oplopen waar de subsidieaanvragers zelf niets aan kunnen doen, krijgen daarom één jaar ontheffing. Ondernemingen kunnen dat uitstel aanvragen bij de RVO. Voorwaarde is dat projecten binnen dat extra jaar wél kunnen worden opgeleverd.

! Via rendement.nl/bvtools vindt u de themapagina 'Investeren', met meer informatie.

FINANCIEEL SPEUR- EN ONTWIKKELINGSWERK

WBSO-deadline is verplaatst

Ondernemingen hebben via de WBSO recht op de zogeheten afdrachtvermindering S&O (speur- en ontwikkelingswerk). Daar zit ook administratieplicht aan vast.

Uitgaven

Ondernemingen moeten namelijk het aantal gewerkte uren, kosten en uitgaven voor S&O-werk uiterlijk binnen drie maanden na het einde van het kalenderjaar doorgeven aan de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO.nl). Voor de uren over 2019 zou dat normaal gesproken dus vóór 1 april 2020 moeten gebeuren. Maar deze deadline is versoepeld vanwege de coronacrisis. Ondernemingen kunnen de urenopgave nog tot en met 15 juni 2020 indienen, zonder dat de RVO de mededeling als te laat beschouwt of een boete oplegt.

FISCAAL ONDERNEMERSAFTREK

Urencriterium wél gehaald

Om met name zzp'ers te helpen heeft de overheid het zogeheten urencriterium versoepeld. Dit criterium houdt in dat ondernemers minstens 1.225 uur per jaar aan hun onderneming besteden, ofwel gemiddeld 23,5 uur per week. Alleen dan krijgen ze allerlei vormen van ondernemersaftrek, zoals de zelfstandigenaftrek. Maar nu het in veel branches duimendraaien geblazen is, komen veel ondernemers niet aan die uren. Dat zij zo hun aftrek kwijtraken, vindt staatssecretaris Hans Vijlbrief van Financiën 'onwenselijk en onrechtvaardig'.

Uren

Daarom gaat de Belastingdienst ervan uit dat ondernemers in de periode tussen 1 maart tot en met 31 mei 2020 toch 24 uur per week aan hun onderneming hebben besteed. Ook als zij die uren dus niet daadwerkelijk hebben gemaakt.

HET VERSCHIL TUSSEN CONTRACTING, UITZENDEN EN PAYROLLING

De ene flexkracht is de andere niet

U kunt als werkgever gebruikmaken van verschillende arbeidsconstructies met externe partijen, zoals contracting, uitzenden en payrolling. Voor deze constructies gelden – mede door de komst van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) – verschillende regels, bijvoorbeeld op het gebied van beloning. Als u niet de juiste regels toepast, kan uw bv alsnog daartoe worden verplicht. Weet dus welke flexkracht u 'in huis' haalt!

De afgelopen jaren is het aantal flexibele krachten sterk toegenomen. Het kabinet vindt het belangrijk om deze werknemers meer zekerheid te geven. De WAB bevat hiervoor een flink aantal maatregelen, die sinds 1 januari 2020 van kracht zijn. Met name voor payrolling heeft de WAB grote gevolgen. Voor contracting en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten – voornamelijk uitzenden en payrolling – gelden namelijk verschillende regels (zie de infographic rechtsboven). De verschillen tussen de drie vormen zitten bijvoorbeeld in de manier waarop werkenden (kunnen) worden aangestuurd, maar ook in de arbeidsvoorwaarden.

Contracting

Bij contracting besteedt een opdrachtgever werkzaamheden of -processen uit aan een ander. Hij betaalt hiervoor een vast bedrag, maar de prijs kan ook gebaseerd zijn op de werkelijke uitvoeringskosten. Een combinatie van beide betalingsvormen is ook mogelijk. De opdrachtnemer zet voor de activiteiten zijn eigen personeel in. Hij bepaalt zelf hoeveel en welke werknemers hij inzet. Ook heeft hij de leiding en toezicht over het werk. Contracting staat niet nader gedefinieerd in de wet, maar in de praktijk neemt het twee juridische vormen aan: aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht. Contracting komt voor in alle sectoren, maar bekende sectoren zijn schoonmaak, catering, beveiliging en ICT. Als er sprake is van legitieme contracting is er niets aan de hand. Maar er zijn ook constructies die contracting worden genoemd, maar waarbij het feitelijk om uitzendwerk gaat. En omdat contracting niet valt onder uitzendwerk hoeft de opdrachtnemer zich niet aan de cao van de opdrachtgever of aan de uitzend-cao te houden. Met deze schijnconstructie proberen sommige ondernemingen lagere loonkosten te realiseren.

Aansprakelijkheid

Minister Koolmees van Sociale Zaken heeft aangekondigd het uitzendregime te gaan evalueren en verkent mogelijke wettelijke maatregelen tegen niet-naleven van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI). Hij wil de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever bij het naleven vergroten en onderzoekt welke mogelijkheden er zijn om de opdrachtgever hiervoor aansprakelijk te stellen.

Uitzenden

Bij het ter beschikking stellen van personeel laat een werkgever – bijvoorbeeld een uitzendbureau – tegen betaling zijn werknemer werken voor een ander. De uitzendkracht en de uitlener sluiten een uitzendovereenkomst. Vervolgens gaat de uitzendkracht op basis van een uitzendopdracht bij uw bv (de inlener) aan de slag. Het uitzendbureau betaalt het loon, maar u heeft wel gewoon de leiding en het toezicht over het werk.
In de uitzendovereenkomst is altijd een uitzendbeding opgenomen. Hierdoor is het mogelijk om in de eerste 26 weken (of 78 weken bij toepassing van de ABU- en de NBBU-cao – dit zijn de koepels van uitzendbedrijven) de overeenkomst tussen de uitzendkracht en de uitlener te beëindigen als de opdracht bij uw bv eindigt. Ook geldt voor uitzendkrachten een ruimere 'ketenbepaling'. Dit betekent dat uw bv uitzendkrachten gedurende 78 weken op uitzendbasis kan inlenen (fase A). Hierna komt de uitzendkracht in fase B, waarin gedurende vier jaar maximaal zes tijdelijke arbeidscontracten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesproken. Blijft de uitzendkracht na het doorlopen van fase A en B van het

Contracting, uitzending of payrolling?

Een werkgever kan gebruikmaken van diverse arbeidsconstructies met externe partijen. Hieronder vindt u verschillen tussen deze constructies.



*Opdrachtgever/inlener heeft **leiding** en **toezicht** over uitgevoerde werkzaamheden?*	*Opdrachtnemer voert werkzaamheden op **eigen risico** en rekening uit?*	*Opdrachtnemer is **verantwoordelijk** voor resultaat van het werk en bepaalt hoe dat wordt bereikt?*
Contracting: ✗	Contracting: ✓	Contracting: ✓
Uitzending: ✓	Uitzending: ✗	Uitzending: ✗
Payrolling: ✓	Payrolling: ✗	Payrolling: ✗

*Werft de externe partij de werknemer niet zelf én is de werknemer **exclusief ter beschikking** gesteld aan een inlener?*	*Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (**WAADI**) van toepassing?*	***Arbeidsvoorwaarden** opdrachtgever/inlener van toepassing?*
Contracting: ✗	Contracting: ✗	Contracting: ✗
Uitzending: ✗	Uitzending: ✓	Uitzending: ✓
Payrolling: ✓	Payrolling: ✓	Payrolling: ✓

fasensysteem voor de uitlener werken? Dan komt hij terecht in fase C. In deze laatste fase van het fasensysteem van de ABU-cao en NBBU-cao heeft hij recht op een contract voor onbepaalde tijd. De uitzendkracht heeft op grond van de WAB, net als andere werknemers, al vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij ontslag. Die komt voor rekening van het uitzendbureau. Het uitzendbureau is deze vergoeding ook verschuldigd als de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt, omdat zij het uitzendbeding heeft ingeroepen.

Payrolling

Anders dan bij uitzenden werft uw bv bij payrolling zelf de arbeidskracht. Vervolgens wordt die arbeidskracht exclusief aan uw bv ter beschikking gesteld door de payroller. Toch heeft de payrollwerknemer een arbeidsovereenkomst met het payrollbedrijf. Het payrollbedrijf is slechts de formele werkgever van de payrollwerknemer en verzorgt de administratieve kant van de arbeidsovereenkomst. Uw bv is de feitelijke werkgever die toezicht houdt en leiding geeft aan de payrollwerknemer. Deze arbeidsconstructie is voor uw bv voordelig omdat het payrollbedrijf het werkgeversrisico (zoals de loondoorbetaling bij ziekte) draagt. Het kabinet vindt het echter onwenselijk dat er sprake is van ongelijke arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers en werknemers die bij dezelfde onderneming werken. Dit kan leiden tot oneerlijke concurrentie tussen werkgevers.

Regime

De WAB zorgt voor een flinke aanscherping van de payrollregels. Een belangrijke wijziging is de introductie van een nieuw wetsartikel in het Burgerlijk Wetboek voor de payrollovereenkomst. Hierdoor valt de payrollovereenkomst niet meer onder het verlichte arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst. Dit heeft twee belangrijke gevolgen:

- Het payrollbedrijf kan geen uitzendbeding meer opnemen in de arbeidsovereenkomst van de payrollwerknemer en kan deze dus niet meer direct beëindigen als u de opdracht staakt.
- Het payrollbedrijf kan geen gebruik meer maken van de eerder besproken uitbreiding van de ketenbepaling die geldt voor uitzendkrachten. De payrollwerknemer heeft hierdoor sneller recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met het payrollbedrijf.

Een andere belangrijke wijziging uit de WAB is dat payrollwerknemers recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden (zie het kader hiernaast) als werknemers die in een gelijke of vergelijkbare functie bij uw bv in dienst zijn. Heeft uw bv geen werknemers met een gelijke of vergelijkbare functie in dienst, dan worden de gelijke arbeidsvoorwaarden vastgesteld aan de hand van de normen binnen de sector of bedrijfstak (zoals die in de cao staan).

Duurder

Wat betekent dit voor u als werkgever? Uw bv moet het payrollbedrijf informeren over de arbeidsvoorwaarden die gelden, om zo het payrollbedrijf in staat te stellen deze na te bootsen. Dit is ook in uw belang, omdat uw onderneming mogelijk aansprakelijk is als het payrollbedrijf niet het juiste loon aan de payrollwerknemer betaalt. Ook moet u de payrollwerknemer toegang geven tot bedrijfsvoorzieningen, zoals de kantine en kinderopvang. En bij ontslag heeft ook de payrollwerknemer recht op een transitievergoeding. Het payrollbedrijf moet deze betalen. Let op: de kans is groot dat payrollbedrijven hogere tarieven gaan hanteren om aanvullende kosten en risico's te kunnen dekken. Gebruikmaken van payrollwerknemers is nu dus alleen nog interessant voor uw bv als u de administratieve taken die bij een arbeidsovereenkomst horen wilt uitbesteden.

Gelijke arbeidsvoorwaarden

De WAB verstaat onder gelijke arbeidsvoorwaarden zowel individuele als collectieve en zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden. Sinds 1 januari 2020 hebben payrollwerknemers onder meer recht op:

- een gelijk loon;
- hetzelfde aantal bovenwettelijke vakantiedagen als werknemers die in dienst zijn van uw onderneming;
- bijdrage voor scholing;
- deelname aan een fietsplan;
- arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op ontslag van werknemers;
- een gelijkwaardig pensioen. Het payrollbedrijf is in elk geval verplicht een adequate pensioenvoorziening te treffen voor alle payrollwerknemers.

PERSONEEL **UWV**

Coronacoulance bij re-integratietaken

Werkgevers die door de coronacrisis niet kunnen voldoen aan re-integratieverplichtingen, kunnen rekenen op coulance van UWV. Dit vermeldt UWV in een addendum bij de Werkwijzer Poortwachter. Het instituut toetst bij een aanvraag voor een WIA-uitkering of werknemer en werkgever voldoende werk hebben gemaakt van de re-integratie. De werkgever geeft aan wat de gevolgen van het coronavirus zijn voor de onderneming en het re-integratietraject van de zieke werknemer. UWV beoordeelt vervolgens of het deze redenen voldoende plausibel vindt voor het stagneren van de re-integratie-inspanningen. Ook na afloop van de coronacrisis zal UWV rekening houden met situaties waarbij het coronavirus de re-integratie-activiteiten beïnvloedde.

FISCAAL **BELEIDSBESLUIT**

Beloofd: eenmalige gift écht belastingvrij

Het kabinet strooit met noodmaatregelen om het bedrijfsleven in de benen te houden. Een aantal ingrepen zijn nu in een beleidsbesluit gegoten, zodat ondernemers de toezeggingen ook zwart-op-wit hebben. In het besluit staat ook dat geregeld wordt dat de 'TOGS'-gift van € 4.000 écht niet meetelt voor vennootschapsbelasting (VPB) en inkomstenbelasting. Dat komt terug in het Belastingplan 2021.

Belastingkorting

Verder is in het beleidsbesluit onder meer het volgende geregeld:

- De invorderingsrente die belastingplichtigen moeten betalen bij belastingschulden is verlaagd van 4% naar 0,01%. Maar dit percentage wordt ook gebruikt voor de belastingkorting die geldt voor bijvoorbeeld bv's die in één keer hun aanslag VPB betalen. Ondernemers die nadeel ondervinden kunnen bezwaar maken en alsnog aanspraak maken op 4% korting. Ook belastingplichtigen die juist invorderingsrente vergoed krijgen van de Belastingdienst omdat zij te veel hebben betaald krijgen nog steeds 4%.
- Ondernemers kunnen langer aanspraak maken op de terugwerkende kracht voor de omzetting van een eenmanszaak naar een bv of andersom. De termijn voor terugwerkende kracht tot 1 januari 2019 is eigenlijk op 1 maart 2020 verstreken. Maar termijnen die verlopen van 1 maart tot en met 31 mei 2020 mag de inspecteur met drie maanden verlengen.
- De Belastingdienst zal soepel omgaan met werkgevers die door de crisis tijdelijk niet kunnen voldoen aan sommige administratieve verplichtingen rond de loonheffingen. Zo kan het anoniementarief van 52% dat geldt als een werkgever niet tijdig de identiteit vaststelt van nieuwe werknemers achterwege blijven. Wel moeten werkgevers de tekortkomingen zo snel als kan herstellen.



Maak nu kennis met het geheel vernieuwde Rendement Online!

Met Rendement Online haalt u een persoonlijke adviseur in huis die u op elk moment kunt raadplegen en die u van up-to-date informatie voorziet.

Naast alle verbeteringen profiteert u onder andere van de volgende vertrouwde onderdelen:

- ✓ Het laatste nieuws in uw vakgebied.
- ✓ Honderden tools en voorbeelddocumenten.
- ✓ Een deskundige adviesdesk waar u met uw praktijkvragen terechtkunt.

Ga snel naar rendement.nl en ontdek Rendement Online vandaag nog!

RendementOnline

CHECKLIST

Financiële noodsteun in de crisis

De overheid trekt van alles uit de kast om het Nederlandse bedrijfsleven door de coronacrisis te slepen. Regelingen met welluidende afkortingen als NOW, TOGS en TOZO. Hoe zien deze regelingen er momenteel uit en wat zijn de voorwaarden om deel te nemen?

Het kabinet heeft bij de aankondiging van het enorme pakket aan noodmaatregelen al direct gezegd dat de regelingen aangepast worden als dat nodig is. Op onze themapagina rendement.nl/corona vindt u altijd de actuele stand van zaken.

Ruimere staatsgarantie op lening, maar alleen mét borg

De overheid helpt mkb'ers ook via staatsgaranties op leningen. De zogeheten BMKB-C biedt ruimere 'coronagaranties'. Van de financiering die u aanvraagt bij de bank kan 75% onder deze regeling vallen. Van dit bedrag staat de Staat voor 90% garant (dit is gemaximeerd op € 1,5 miljoen). Bij een lening van € 1 miljoen kunt u dus € 750.000 onder de BMKB-C laten vallen. De borg van de Staat komt uit op 90% daarvan: € 675.000. Ook voor een ophoging van de rekening-courant kunt u een beroep doen op de BMKB-C. De aanvraag loopt via de financier.

Persoonlijk
Bij een bv is wel de eis dat de meerderheidsaandeelhouder ook persoonlijk borg staat voor de lening. Onder de BMKB-C moet u voor 10% van de borgstellingsfinanciering (de € 750.000 in dit voorbeeld) een borgstelling aangaan.

TOGS

Wat: Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren (TOGS).
Aanvragen: online bij RVO.nl, met eHerkenningsmiddel niveau 1 of DigiD.
Wat houdt het in: deze regeling is voor mkb'ers die getroffen zijn door overheidsmaatregelen, zoals de sluiting van de horeca. Ook bijvoorbeeld winkeliers komen in aanmerking. Zij kunnen een eenmalige gift van € 4.000 krijgen om vaste lasten te kunnen betalen. Voor deze regeling geldt: één gift per onderneming, niet per vestiging.
Voorwaarden zijn (onder meer) dat uw bv:

- verklaart dat zij in de periode tussen 16 maart tot en met 15 juni 2020 minstens € 4.000 aan vaste lasten én € 4.000 aan omzetverlies verwacht;
- maximaal 250 werknemers heeft;
- op 15 maart 2020 in het Handelsregister ingeschreven stond met een hoofdactiviteit óf een nevenactiviteit die een zogeheten SBI-code heeft waar de regeling voor geldt (zie de website RVO.nl/togs);
- tenminste één vestiging heeft met een ander adres dan uw privéadres, of verklaart dat zij een vestiging heeft die fysiek afgescheiden is van uw privéwoning. Voor onder meer taxibedrijven en autorijscholen geldt een uitzondering.

TOZO

Wat: Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandig Ondernemers (TOZO).
Aanvragen: online bij uw gemeente, inloggen met DigiD.
Wat houdt het in: ondernemers die door de coronacrisis hun inkomen zien teruglopen kunnen drie maanden een aanvulling krijgen. Deze hangt af van uw inkomen en is maximaal € 1.500 netto per maand voor gehuwden en maximaal € 1.050 voor alleenstaanden. Ook biedt de TOZO bedrijfskredieten tot € 10.157 tegen gunstige voorwaarden.
Voorwaarden voor de aanvulling op het inkomen zijn onder meer dat u als dga:

- een bv heeft die al voor 17 maart 2020 om 18:45 uur ingeschreven stond in het Handelsregister;
- verklaart dat uw inkomen door de crisis onder het sociaal bijstandsniveau is gedaald;
- gemiddeld minstens 23,5 uur per week in de bv werkt (het urencriterium);
- alleen of samen met andere in de bv werkzame directeuren meer dan 50% van de aandelen bezit.

NOW

Wat: Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW).
Aanvragen: via een formulier op de site van UWV dat u print, ondertekent en inscant.
Wat houdt het in: de overheid betaalt drie maanden maximaal 90% van de loonkosten van werkgevers die de omzet zien inzakken. Dga's komen alleen zelf in aanmerking als zij verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen.
Voorwaarden voor de tegemoetkoming zijn (onder meer) dat werkgevers:

- gedurende drie maanden (tussen 1 maart tot en met 31 juli 2020) minstens 20% omzetverlies verwachten;
- tijdens de tegemoetkoming geen werknemers ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen;
- de lonen voor 100% blijven doorbetalen.

PERSONEEL HERPLAATSINGSPLICHT

Teruggang in loon geeft geen recht op transitievergoeding

Herplaatst een werkgever een werknemer in een functie met een lager salaris, dan betekent dit niet dat de werknemer recht heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding. Dat komt naar voren uit een arrest van de Hoge Raad.

Inkomensverlies

De zaak ging over een lerares die gedeeltelijk en blijvend arbeidsongeschikt raakte voor haar eigen werk. Ze werd herplaatst in de functie van onderwijsassistente, met minder loon en 80% van haar oorspronkelijke arbeidsduur. De werkneemster wilde een transitievergoeding vanwege de inkomensachteruitgang en startte een procedure. De Hoge Raad zet uiteen dat voor het recht op transitievergoeding is vereist dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Daar is bij herplaatsing in een passende functie zonder urenverlies geen sprake van. De wettelijke herplaatsingsplicht is juist bedoeld om beëindiging van het contract te voorkomen. Bij een vermindering van de arbeidsduur is de situatie anders. Dan kan het arbeidscontract in feite wél gedeeltelijk zijn beëindigd. De transitievergoeding is niet bedoeld voor inkomensverlies dat ontstaat door een andere reden dan verlies van werk.
Hoge Raad, 17 april 2020, ECLI (verkort): 749

! Op rendement.nl/bvtools vindt u een tool om de transitievergoeding te bepalen.

FINANCIEEL CBS

Prijsindexcijfer consumenten

Het Centraal Bureau voor de Statistiek meldt de volgende indexcijfers voor consumentenprijzen (alle huishoudens).

Jaar	2016	2017	2018	2019	2020
januari	98,71	100,35	101,82	104,05	105,97
februari	99,30	101,09	102,31	104,97	106,64
maart	100,31	101,44	102,47	105,37	106,85*
april	100,40	101,98	103,11	106,08	
mei	100,58	101,65	103,42	105,94	
juni	100,26	101,37	103,10	105,84	
juli	100,76	102,11	104,28	106,90	
augustus	100,88	102,27	104,40	107,37	
september	100,57	102,03	103,95	106,70	
oktober	100,83	102,17	104,32	107,16	
november	100,49	102,00	104,07	106,73	
december	100,71	101,97	103,97	106,80	
index	100,32	101,70	103,44	106,16	

* voorlopig cijfer

FINANCIEEL INTERNATIONAAL ONDERNEMEN

IMF maant Britten om Brexit

De Britten en de Europese Unie moeten langer de tijd nemen om een nieuw handelsakkoord uit te onderhandelen. Dat vindt het Internationaal Monetair Fonds (IMF). Nu is de marsroute dat er voor het eind van het jaar een akkoord ligt, tenzij de Britten vóór 1 juli 2020 om verlenging van de termijn vragen. De Britse premier Johnson heeft steeds gezegd dat er geen verlenging komt. Het IMF ziet dat graag anders, vertelde topbestuurder Kristalina Georgieva tegen de BBC.

Moeilijk

De uitbraak van het coronavirus maken soepele gesprekken niet bepaald makkelijker. 'Het is al moeilijk, laten we het niet nog moeilijker maken', zei Georgieva.

FINANCIEEL AUTO VAN DE ZAAK

Stekkerauto vooral zakelijk

Het aantal volledig elektrische auto's in Nederland zit voor het eerst boven de 100.000. Dat meldt het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Verkooppiek

Bij de meting op 1 januari 2020 stonden er 140% méér volledig elektrische auto's geregistreerd dan in 2019. Niet in de laatste plaats dankzij een verkooppiek in december. Per 2020 is namelijk het bijtellingstarief voor elektrische auto's opgevoerd van 4% naar 8%. Intussen daalt het aantal plug-in-hybrides (die ook een brandstofmotor hebben) juist. Voor dit type auto's is de bijtelling al in 2017 opgehoogd naar 22%. Verder blijkt uit de cijfers dat het vooral zakelijke rijders zijn die de volledig elektrische auto's weten te vinden. Ruim 82% van deze auto's wordt zakelijk gereden.

PERSONEEL MAANDLOON

Minimumloon naar € 1.680

Het wettelijk minimumloon gaat per 1 juli 2020 met 1,6% omhoog naar € 1.680 per maand. Dit bedrag geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder met een fulltimedienstverband. Werknemers onder de 21 jaar krijgen een percentage van het wettelijk minimumloon. Die bedragen zien er vanaf 1 juli zo uit:

- 20 jaar: € 1.344
- 19 jaar: € 1.008
- 18 jaar: € 840
- 17 jaar: € 663,60
- 16 jaar: € 579,60
- 15 jaar: € 504

Werkweek

Een vast minimumloon per uur is er niet. Hiervoor deelt u het minimumloon per week door het aantal uur dat de fulltime-werkweek bedraagt in uw bv (36, 38 of 40 uur). Voor werknemers van 21 jaar en ouder zijn de bedragen als volgt:

- 36 uur: € 10,77
- 38 uur: € 10,21
- 40 uur: € 9,70

VRAAG & ANTWOORD

VERLOF

Door de coronamaatregelen heeft mijn bv minder werk. Mag ik mijn werknemers verplichten om deze maand vijf vakantiedagen op te nemen?

Onder de huidige omstandigheden kunt u uw werknemers vragen om vakantiedagen op te nemen. Het is alleen het goed recht van de werknemer om daar 'nee' op te zeggen. Vakantie kan alleen in onderling overleg worden afgesproken. U kunt uw werknemers wel extra stimuleren om op korte termijn vrije dagen op te nemen door aan te geven dat de wettelijke vakantiedagen van 2019 op 1 juli 2020 vervallen. Daar moet u uw werknemers hoe dan ook tijdig over informeren.
Wil een werknemer geen vakantie opnemen, dan moet hij zijn loon gewoon doorbetaald krijgen, ook als er niet voldoende werk is, of uw onderneming zelfs tijdelijk de deuren sluit. U kunt onder voorwaarden wel in aanmerking komen voor de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud werkgelegenheid (NOW). U krijgt dan een groot deel van de loonkosten bij minder werk gecompenseerd via UWV.

ADV-uren

Het verplicht stellen van vakantie is overigens niet altijd verboden. Als uw werknemers ADV-uren hebben, kunt u die soms verplicht laten opnemen. Daar moeten dan wel schriftelijke afspraken over zijn gemaakt, bijvoorbeeld dat u kunt bepalen wanneer de ADV-uren worden opgenomen.
Daarnaast is het ook nog mogelijk om een verplichte vrije dag af te spreken, bijvoorbeeld de dag na Hemelvaartsdag. Maar daarover moeten in de cao, het personeelshandboek of de arbeidsovereenkomst dan wel afspraken zijn gemaakt. In veel cao's is hier een maximumaantal dagen per kalenderjaar aan verbonden.

Ondernemingsraad

Let er op dat als u arbeidsvoorwaarden over verplichte vrije dagen nu wilt wijzigen, de ondernemingsraad (als uw bv die heeft) daar dan mee in moet stemmen. Alleen dan zullen werknemers in de regel ook gebonden zijn aan een gewijzigd reglement op dit vlak.

DATALEK

Waarschijnlijk moeten mijn werknemers voor langere tijd thuiswerken vanwege corona. Hoe voorkom ik datalekken bij thuiswerken?

Het is belangrijk dat u uw werknemers opdraagt om uitsluitend te werken in een beveiligde thuiswerkomgeving, als dat mogelijk is. Dus laat werknemers thuis inloggen op de server van uw bv. Als het goed is krijgen werknemers dan hetzelfde scherm te zien als op kantoor. Het handigst is het als de werknemers de gelegenheid krijgen om spullen van kantoor te halen, zoals laptops en tablets.

Gevoelig

Staan gevoelige documenten zoals financiële data niet op de server, maar alleen op een usb-stick of op papier? Zorg er dan voor dat ze op de server van de onderneming komen te staan. U kunt werknemers die toch langskomen om spullen te halen adviseren om papieren documenten nog in te scannen en ze daarna op de server te zetten. Als dat niet kan of te veel tijd kost, kunnen gegevens op een usb-stick mee. Zorg er dan wel voor dat de gegevens op de usb-stick versleuteld zijn. Dit geldt ook voor lijsten met adressen van uw klanten, leveranciers, maar ook van de werknemers zelf.
Wees vooral voorzichtig met het gebruik van e-mail-, cloud- of opslagdiensten, zeker wanneer deze gratis zijn. Het zou kunnen dat zo'n dienst juist gratis is omdat de aanbieder (persoons)gegevens gebruikt voor andere doeleinden, zoals marketing. Daarnaast weet u ook niet of de gratis diensten goed beveiligd zijn tegen internetcriminelen.

HEEFT U OOK EEN INHOUDELIJKE VRAAG? STEL HEM DAN VIA WWW.RENDEMENT.NL/ADVIESDESK

RECHTSPRAAK

Lonen eenzijdig wijzigen door crisis is lastig, maar niet onmogelijk!

In deze financieel uitdagende tijden moet u op zoek gaan naar maatregelen die ervoor kunnen zorgen dat uw onderneming het hoofd boven water houdt. Een loonoffer van werknemers kan zo'n maatregel zijn. Maar zij staan vast niet te juichen. Wat als zij hier niet aan willen meewerken? Een wijziging is lastig door te voeren, daar komt heel veel bij kijken.

U heeft maar beperkte mogelijkheden voor een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden van uw werknemers. Het loon is de belangrijkste primaire arbeidsvoorwaarde voor werknemers en waarschijnlijk de grootste kostenpost voor uw onderneming. In deze moeilijke tijden is voor u dan ook de meeste 'winst' te behalen bij het beperken van de loonkosten. Als uw onderneming aan werknemers vraagt een loonoffer te brengen, vraagt u hen feitelijk om in te stemmen met een verlaging van het salaris. Natuurlijk zullen ze hier niet om staan te springen.

Wijzigen

Als er toch werknemers zijn die – om welke reden dan ook – akkoord gaan met een loonoffer, moet u dit in elk geval schriftelijk vastleggen en bewaren in de administratie. U heeft dan samen een nieuwe afspraak gemaakt over de hoogte van het salaris die de oude afspraken vervangt.
Wil uw onderneming een loonmaatregel treffen, maar stemt de werknemer hier niet mee in, dan is het de vraag of u toch eenzijdig het loon kunt verlagen. Bij de eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden zijn twee situaties denkbaar: er is in de arbeidsovereenkomst een eenzijdig wijzigingsbeding overeengekomen of er staat in de arbeidsovereenkomst géén eenzijdig wijzigingsbeding.

Bedrijfsbelang

Een eenzijdig wijzigingsbeding is absoluut geen vrijbrief voor uw onderneming. Het geeft alleen aan dat in de arbeidsovereenkomst al rekening is gehouden met de mogelijkheid dat u eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wilt wijzigen. Maar dan is uw onderneming er nog niet. Want een beroep op dat eenzijdige wijzigingsbeding kan alleen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Het belang van uw onderneming bij aanpassing van de arbeidsvoorwaarden moet dan zwaarder wegen dan het belang van uw werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de afspraken. En dat wordt door rechters niet snel aangenomen.

Redelijkheidstoets

Als er helemaal geen eenzijdig wijzigingsbeding is opgenomen, zal een eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden beoordeeld moeten worden aan de hand van het goed werkgeverschap en goed werknemerschap. In de rechtspraak is dit uitgemaakt in het arrest 'Stoof/Mammoet' van de Hoge Raad. Daarin is de zogenoemde dubbele redelijkheidstoets geïntroduceerd. Deze toets komt erop neer dat een rechter moet beoordelen of een voorstel tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden verband houdt met gewijzigde omstandigheden op het werk.
Er moet dus wel iets aan de hand zijn wat ervoor zorgt dat u een voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden kunt doen. Pas als dat is afgevinkt, kan worden beoordeeld of het aangeboden voorstel redelijk is. Hierbij worden alle omstandigheden meegewogen.

Impact

Als laatste wordt de vraag gesteld of afwijzing van het voorstel door de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Denk dan aan de toedracht van het voorstel. Gaat het om het behoud of de continuïteit van de onderneming, of om winstbejag. En wat als er niets gebeurt, volgt er dan een faillissement van de onderneming?
De rechter kijkt ook naar de impact van het voorstel. Hierbij neemt hij onder de loep welk effect de maatregel op de werknemer zou hebben en in hoeverre hier ook aandacht voor is geweest. Ook speelt mee of de voorwaarde die eenzijdig wordt gewijzigd een primaire arbeidsvoorwaarde is of 'maar' een secundaire arbeidsvoorwaarde. Het loon is een primaire arbeidsvoorwaarde van werknemers en mag dan ook niet zomaar naar beneden bijgesteld worden.

Kans

De juridische lat voor een eenzijdige loonsverlaging ligt torenhoog. Uit de rechtspraak blijkt dat een voorstel hiertoe in de meeste gevallen strandt. Toch zijn er wel een aantal aandachtspunten die voor uw onderneming de kans vergroten om met succes een loonmatiging toe te passen. Zo moet loonmatiging een uiterste middel zijn, gericht op de continuïteit van de onderneming en niet op (bijvoorbeeld) het verbeteren van de winst. In dat laatste geval zal een rechter waarschijnlijk weinig

sympathie hebben voor uw standpunt. Als uw onderneming een ondernemingsraad (OR) heeft, is het bovendien raadzaam die bij het proces te betrekken. Nog mooier is het als de OR inziet dat loonmatiging nodig is en daarover positief adviseert.

Collectief

Wat uit de rechtspraak ook blijkt, is dat het nuttig is om werknemers transparant te informeren. Betrek hen bij de maatregelen die al zijn getroffen en de afwegingen die daarbij zijn gemaakt. Bij een gelijke verdeling van de lasten zullen werknemers eerder bereid zijn mee te werken aan een vervelende maatregel als een loonmatiging. Kijk dus naar de mogelijkheid om collectief tot een loonmatiging te komen in plaats van een matiging binnen één specifieke doelgroep door te voeren.
Het is nuttig om te wijzen op het alternatief als er niet wordt ingegrepen. Tot op zekere hoogte mag solidariteit worden verlangd en daar wordt zo duidelijk een appel op gedaan. Verder helpt het als u voor een redelijke afbouwregeling zorgt. Houd bij de regeling zo nodig rekening met de cao.

Slagen

Al met al komt er veel bij kijken voordat een verzoek aan werknemers tot een loonoffer ook daadwerkelijk kans van slagen heeft. De praktijk laat zien dat ondernemingen in verreweg de meeste gevallen een loonmatiging niet koste wat kost mogen doorduwen. Daar zal de rechter dan een stokje voor steken.
Grote vraag is natuurlijk of de huidige crisis en vooral de bijbehorende ingrijpende overheidsmaatregelen genoeg reden zullen zijn om gerechtvaardigd om een loonoffer te kunnen vragen.

Melanie Breedveld, advocaat bij OXP advocaten, e-mail: breedveld@oxpadvocaten.nl, www.oxpadvocaten.nl

Streep door ‘substantiële’ loonsverlaging

In januari 2015 maakte warenhuis V&D bekend de arbeidsvoorwaarden van haar werknemers te willen reduceren met 5,8% in 2015, 2,1% in 2016 en nog eens 2,1% in 2017. Daarnaast zouden opgebouwde seniorendagen vervallen of worden bevroren en zou er worden gesneden in het aantal vakantiedagen. Dit was althans het voornemen van V&D.

Instemming

De vakbonden legden de eenzijdige verlaging van het loon voor aan de rechter. Ze voerden aan dat V&D geen rechtsgrond had om zonder instemming van de werknemers de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te verlagen. V&D beriep zich op het goed werkgever- en werknemerschap, een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, de redelijkheid en billijkheid én de onvoorziene omstandigheden voor de organisatie. Een kostenverlaging was noodzakelijk. Alternatieven waren er niet, aldus V&D.

Essentieel

Volgens de rechter betrof de aangekondigde loonsverlaging een substantiële verlaging van het salaris. Loon is een essentiële primaire arbeidsvoorwaarde, waardoor werknemers niet zonder meer akkoord hoeven te gaan met een loonsverlaging. De opgelegde eenzijdige loonsverlaging en aanpassing van de overige arbeidsvoorwaarden waren dus niet terecht, en konden dan ook niet doorgaan.
Rechtbank Amsterdam, 23 februari 2015, ECLI (verkort): 899

Lager loon door positieve opstelling personeel

In het kader hierboven leest u dat – het inmiddels failliete – warenhuis V&D bij de rechter bakzeil moest halen. Soms kunnen werkgevers echter wel met succes een loonmatiging doorvoeren. Bijvoorbeeld in een zaak waar sprake was van een noodlijdende onderneming die al geconfronteerd was met meerdere reorganisaties. Dat was echter niet voldoende, er moest opnieuw fors worden ingegrepen.

Ondernemingsraad

De werkgever zou van maar liefst 42 werknemers afscheid nemen en er waren maatregelen getroffen op het gebied van huisvesting. Aanvullend werd een loonoffer van 6% gevraagd. De OR was hierbij door de werkgever betrokken en had positief geadviseerd. Het was duidelijk dat niets doen geen optie was en het was voor de OR ook duidelijk dat de maatregelen goed waren afgewogen.

Doorvoeren

Na de positieve opstelling van de OR werd nog een peiling gehouden onder de werknemers, die met 83% vóór de aanpassing stemden. Twee werknemers wilden niet meewerken en benaderden de rechter. De rechter gaf de werkgever gelijk. In de uitspraak werden de criteria uit het arrest Stoof/Mammoet langsgelopen en de werkgever mocht de loonmatiging hierop eenzijdig doorvoeren.
Rechtbank Midden-Nederland, 13 december 2014, ECLI (verkort): 7414

OVERWEEG PRIVATE LEASE VAN EEN ELEKTRISCHE AUTO

Slim van A naar B in een privé-leaseauto

Kopers van elektrische auto's krijgen als het goed is later dit jaar een paar duizend euro toegestopt van de overheid. De aanschafsubsidie die op stapel staat gaat ook gelden voor private lease. Gezien de afbouw van de fiscale voordelen van een stekkerauto van de zaak én de papierwinkel die erbij komt kijken, is private lease misschien een optie voor u. Hoe werkt dat?

De elektrische auto van de zaak raakt steeds meer fiscale voordeeltjes kwijt (zie de infographic hiernaast). Maar als u privé een elektrische auto koopt of leaset, krijgt u waarschijnlijk vanaf 1 juli 2020 financiële steun van de overheid. Deze aanschafsubsidie is voor nieuwe stekkerauto's € 4.000 en voor tweedehands auto's € 2.000. De definitieve ingangsdatum moet de overheid nog vaststellen, maar een conceptregeling met de voorwaarden is er al wel. Zo moet de cataloguswaarde van de auto tussen € 12.000 en € 45.000 liggen.

Inbegrepen

Ook worden ondernemers nadrukkelijk uitgesloten. De regeling staat open voor 'natuurlijke personen, niet handelend in de uitoefening van een bedrijf of beroep', zo staat te lezen. Het is nog afwachten hoe zwaar deze uitsluiting uiteindelijk wordt aangezet. De subsidieregeling wordt waarschijnlijk begin juni definitief vastgesteld en gepubliceerd.
Niettemin kan het geen kwaad om te kijken of private lease voor u aantrekkelijk is. Het verschil tussen private lease en de leaseauto van de zaak is dat niet uw bv, maar u zelf het contract aangaat met de leasemaatschappij. U sluit een contract af met een bepaalde looptijd en een maximumaantal kilometers per jaar voor een vaste prijs per maand. Bijna alle kosten – zoals onderhoud, verzekering en wegenbelasting – zijn bij uw leaseprijs inbegrepen. In dat opzicht krijgt u dus nooit te maken met onverwachte kosten. Daarnaast bieden de meeste aanbieders van private lease aanvullende zaken aan, zoals pechhulp en schadeherstel. Private lease is in administratief opzicht dus een slim alternatief voor de auto van de zaak. Uw bv stelt u immers geen auto ter beschikking, en dus hoeft u geen rekening te houden met zaken zoals de bijtelling.

Tanken

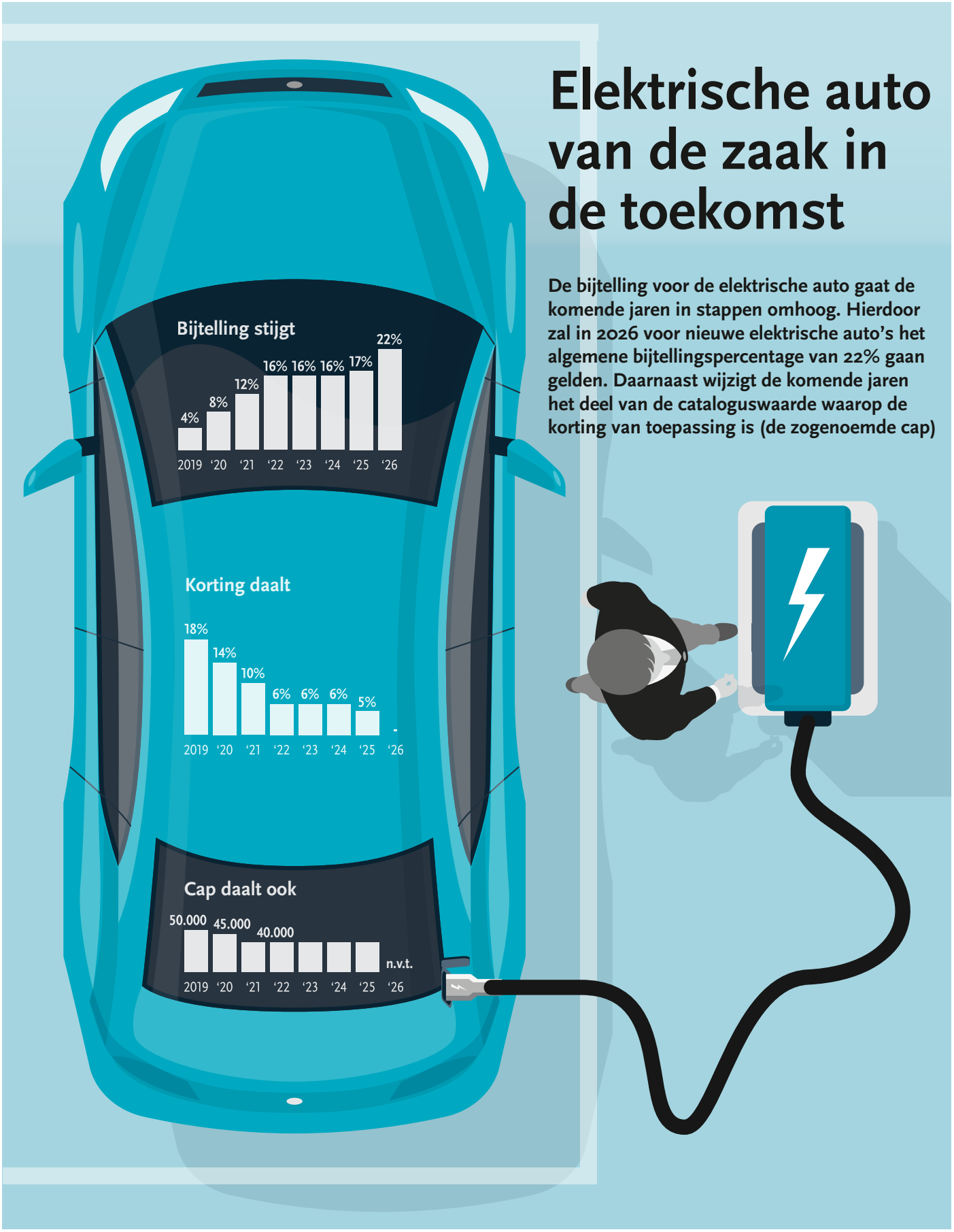
En wat doet private lease voor uw portemonnee? De leaseprijs is afhankelijk van het type auto, de duur van het contract en het aantal kilometers dat u per jaar rijdt. Stel dat u maandelijks € 500 betaalt, dan kost u dat € 6.000 per jaar. Uw bv kan u wel enigszins tegemoetkomen. Uw bv kan u een onbelaste kilometervergoeding verstrekken van maximaal € 0,19. U moet dan wel precies bijhouden hoeveel zakelijke kilometers u maakt. Deze kosten declareert u bij uw bv. Dit dekt niet alle kosten van het leasen van de auto. Maar het is wel een mooie compensatie voor de door u gemaakte brandstofkosten, want tanken zit niet in de leaseprijs. Er is nog een andere manier waarop uw bv kan bijdragen aan de kosten van de privé leaseauto. Onder de werkkostenregeling (WKR) mag uw onderneming jaarlijks onbelast € 2.400 aan vergoedingen en verstrekkingen uitbetalen (zonder een onderbouwing). Op die manier kunnen de € 6.000 aan leasekosten via de WKR gedeeltelijk aan u worden vergoed. Dit scheelt niet alleen in uw kosten, uw bv mag dit bedrag belastingvrij aan u verstrekken.

Onderhandelen

Om de kosten van private lease laag te houden kunt u er ook voor kiezen om de auto kostendekkend door te verhuren aan uw bv. De door u geleasede auto behoort dan niet tot uw privévermogen en dus stelt u geen vermogensbestanddelen ter beschikking aan uw bv. De huursom zal voor uw bv aftrekbaar zijn in de vennootschapsbelasting. Het kan wel goed zijn dat het leasecontract doorverhuren verbiedt. Mogelijk kunt u hierover onderhandelen met de leasemaatschappij als u aangeeft dat u de auto alleen aan uw eigen bv doorverhuurt. De fiscus zal echter de grootste spelbreker zijn. De inspecteur kan de maandelijkse huursom voor de in privé geleasede auto aanmerken als verkapt loon, waardoor uw bv in dit geval loonheffingen moet afdragen.

Elektrische auto van de zaak in de toekomst

De bijtelling voor de elektrische auto gaat de komende jaren in stappen omhoog. Hierdoor zal in 2026 voor nieuwe elektrische auto's het algemene bijtellingspercentage van 22% gaan gelden. Daarnaast wijzigt de komende jaren het deel van de cataloguswaarde waarop de korting van toepassing is (de zogenoemde cap)



IN ÉÉN DAG OP DE HOOGTE VAN ALLE FISCALE EN ADMINISTRATIEVE ACTUALITEITEN

Stel zelf deels uw programma samen!

De maatschappij verandert snel. Er zijn allerlei ontwikkelingen gaande die veel invloed hebben op het bedrijfsleven. Denk maar aan het coronavirus dat nu de gehele wereld in zijn greep heeft en waardoor er waarschijnlijk een economische recessie op ons afkomt. Maar daarnaast spelen er nog tal van andere zaken die van invloed zijn op uw onderneming. Tijdens het Nationaal Congres Administratie praten wij u helemaal bij.

Het Nationaal Congres Administratie bestaat uit drie plenaire sessies die voor iedereen interessant zijn. Daarnaast hebben we dit jaar het aantal subsessierondes uitgebreid van twee naar drie rondes. U kunt uit zes praktische en/of actuele onderwerpen de drie onderwerpen kiezen die voor uw onderneming het meest interessant zijn. En als u samen met een collega naar het Nationaal Congres Administratie komt, kunt u tijdens de subsessierondes opsplitsen en hoeft u geen enkel onderwerp te missen.
In de plenaire sessies worden de actualiteiten op het gebied van de loonheffingen en de gevolgen van het Klimaatakkoord voor uw onderneming behandeld. Daarnaast hoort u hoe u moet voorkomen dat hackers uw onderneming platleggen. Zeker nu steeds meer mensen noodgedwongen vanuit huis werken, moet cybersecurity hoog op de agenda van uw onderneming staan.

Programma Nationaal Congres Administratie

10.00 – 10.45 uur	Actualiteiten Loonadministratie
10.45 – 11.30 uur	Aan de slag met het Klimaatakkoord
11.30 – 12.00 uur	Koffiepauze
12.00 – 12.45 uur	Subsessies ronde 1: Alle (fiscale) regels rondom zakelijke mobiliteit *of* Robotisering heeft de toekomst
12.45 – 13.30 uur	Lunchpauze
13.30 – 14.15 uur	Subsessies ronde 2: De dga in de salarisadministratie *of* Jaarrekeningmodellen onder de loep genomen
14.15 – 14.30 uur	Theepauze en wisseling zalen
14.30 – 15.15 uur	Subsessies ronde 3: BTW en BUA: wel of niet corrigeren? *of* In bezwaar en beroep tegen een belastingaanslag
15.30 – 16.15 uur	Cybersecurity moet goed geregeld zijn

Het programma kan als gevolg van het coronavirus nog aangepast worden. Houd daarom onze website in de gaten!

Aangepaste voorwaarden, dus u loopt geen risico

Het Nationaal Congres Administratie is als gevolg van het coronavirus verplaatst naar dinsdag 15 september. Het congres vindt plaats in het Postillion Hotel in Bunnik. Als u nu alvast inschrijft, bent u in ieder geval verzekerd van deelname. U loopt geen enkel risico, want wij hebben onze algemene voorwaarden aangepast. U kunt uw inschrijving namelijk te allen tijde kosteloos annuleren of doorschuiven naar volgend jaar. Lezers van BV Rendement betalen € 555. Meer informatie op: rendementco.nl/conadm.

Robotisering

De onderwerpen in de subsessies variëren van de dga in de salarisadministratie, BTW en BUA en de fiscale regels rondom mobiliteit tot jaarrekeningmodellen, bezwaar en beroep tegen een belastingaanslag en robotisering op de financiële administratie. Kortom, er is voor ieder wat wils. Bovendien is er tijdens de subsessies en de pauzes volop gelegenheid om vragen te stellen aan de sprekers. Na afloop van het Nationaal Congres Administratie bent u weer helemaal op de hoogte van alle belangrijke ontwikkelingen.

Werknemers krijgen deels betaald ouderschapsverlof

Het kabinet wil dat werknemers vanaf de zomer van 2022 betaald ouderschapsverlof kunnen opnemen in het eerste jaar na de geboorte van hun kind. Dat moet bijdragen aan een goede verdeling van werk en zorg tussen ouders. Het kabinet geeft zo ook invulling aan een verplichte Europese richtlijn voor een beter evenwicht tussen werk en privé van ouders. Een werknemer kan per 21 augustus 2022 voor 9 van de 26 weken ouderschapsverlof waar hij recht op heeft, een uitkering ontvangen van UWV. De uitkering bedraagt 50% van het dagloon (tot 50% van het maximumdagloon, dat nu op € 219,28 per dag staat).

Verdeling

De werknemer ontvangt alleen een uitkering in het eerste jaar na de geboorte. Het idee is dat dit de periode is dat verlofopname door beide ouders bijdraagt aan een evenwichtige verdeling van arbeid en zorg. Het deel van het ouderschapsverlof dat na het eerste jaar overblijft, kan de werknemer (onbetaald) opnemen totdat zijn kind 8 jaar is. Definitief zijn de regels nog niet: het kabinet werkt nu aan een wetsvoorstel, dat na de zomer klaar moet zijn.

Inspecteur zit toch vast aan uitspraak BelastingTelefoon

In het algemeen geldt dat uitspraken van medewerkers van de Belastingtelefoon niet bindend zijn voor de fiscus. Maar in een recente zaak oordeelde het gerechtshof dat een belastingplichtige wel degelijk mocht vertrouwen op uitlatingen van de BelastingTelefoon.

Toezegging

In deze zaak draaide het om een man die een lijfrente ging afkopen. Hij belde met de Belastingdienst om te weten te komen of hij daarbij revisierente zou moeten betalen. Het antwoord was 'nee'. De man kocht de lijfrente af, en kreeg daarbij tóch een rekening voor revisierente. Het hof moest beoordelen of de medewerker hier algemene voorlichting had gegeven, of een toezegging had gedaan. Want in dat laatste geval zegt de jurisprudentie dat de man hier wel degelijk op mocht vertrouwen. Het hof concludeerde in dit geval dat het om een toezegging ging. Onder meer omdat de man informatie over de looptijd en de betaalde premies had gegeven. De medewerker wist dus van de situatie en had 'onomwonden' geantwoord dat er geen revisierente verschuldigd was. Door die rente haalde het hof dus een streep.
Gerechtshof 's-Hertogenbosch, publicatiedatum 9 april 2020, ECLI (verkort): 501

Betalen voor lege kantine?

De coronacrisis zet allerlei bestaande structuren en zekerheden op zijn kop. Voor de vaste vergoedingen in de werkkostenregeling (WKR) is het niet anders. Wat moet er nog vergoed worden in de 'anderhalvemetersamenleving'? Want een thuiswerkende werknemer heeft geen baat bij een reiskostenvergoeding. En waarom moet u een tegemoetkoming geven voor maaltijden in een bedrijfskantine waar je een kanon kunt afschieten?

Via de WKR kunnen werkgevers onbelast vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen geven aan het personeel. De ruimte voor dat soort fiscaalvriendelijke 'cadeautjes' is een percentage van de loonsom. Sinds begin 2020 is dit al opgehoogd naar 1,7% voor een loonsom tot € 400.000, en nu als crisismaatregel naar 3% van de eerste € 400.000. Boven dat bedrag is het nog steeds 1,2%. Werkgevers die méér in de vrije ruimte stoppen, betalen over het meerdere 80% eindheffing.

Ontbijt

Om het enigszins overzichtelijk te houden, zijn er allerlei normbedragen die werkgevers moeten hanteren. Zo is in 2020 het normbedrag voor een kantinemaaltijd € 3,35. Als een werkgever dus een ontbijt, lunch of diner aanbiedt en hij laat dit in de vrije ruimte vallen, komt er voor elke maaltijd standaard € 3,35 in die vrije ruimte.
Momenteel is het bij u in de bedrijfskantine waarschijnlijk niet erg druk, of is die zelfs dicht. Dit betekent dat u dus ook geen of minder vergoedingen hoeft te betalen voor maaltijden ten koste van de vrije ruimte. Het kan ook zijn dat u ervoor heeft gekozen om het normbedrag bij het loon van de werknemer te rekenen. In dat geval moet u even gaan herrekenen, want voor een werknemer die thuis aan de keukentafel de boterhammen eet hoeft u ook (tijdelijk) geen normbedrag meer tot het loon te rekenen als voordeel voor bedrijfsmaaltijden.

Kilometers

Daarnaast is er nog een categorie normbedragen, namelijk voor wat de werkgever maximaal onbelast aan een werknemer mag vergoeden. Zo is een vergoeding voor verhuiskosten tot € 7.750 onbelast. Ook is de reiskostenvergoeding belastingvrij tot € 0,19 per kilometer. Veel

▶▶▶

◂◂◂

werkgevers geven hun personeel een vaste reiskostenvergoeding. Die is gebaseerd op een aantal kilometers per jaar, vermenigvuldigd met die € 0,19. Alleen, veel werknemers maken op dit moment helemaal nul reiskilometers. Volgens vaste regels zou de reiskostenvergoeding niet meer belastingvrij zijn als de werknemer zes weken of langer thuiszit.
Op dat punt is de overheid werkgevers tegemoetgekomen. Zij mogen namelijk dezelfde vaste vergoeding onbelast blijven betalen zolang de crisismaatregelen gelden. Het ministerie van Financiën heeft in een beleidsbesluit goedgekeurd dat u tijdens deze periode mag uitgaan van het reguliere reispatroon waarop de vaste vergoeding is gebaseerd. Uiteraard kunt u wel besluiten om de reiskosten niet meer te vergoeden en dat geld in de kas te houden.

Thuiswerkplek

Voor werknemers die thuiswerken kunt u misschien ook nog iets hebben aan de WKR. Heeft uw werknemer (of u zelf als werknemer van uw bv) voor de thuiswerkplek een laptop, smartphone of gereedschap nodig, dan kan dit onder een zogeheten gerichte vrijstelling vallen. Zulke vrijstellingen gaan niet ten koste van de vrije ruimte. Maar dan moet wel zijn voldaan aan het 'noodzakelijkheidscriterium'. Voor gereedschap en apparatuur als computers en mobiele communicatiemiddelen is dat zo als:

- de voorziening naar het redelijke oordeel van de werkgever noodzakelijk is voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking;
- de werkgever de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer;
- de werknemer de voorziening moet teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever moet betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor de dienstbetrekking.

! Als hulp bij belastingvrij uitdelen aan werknemers heeft Rendement Online de toolbox 'De WKR toepassen in 7 stappen' samengesteld. Die is te vinden op rendement.nl/bvtools.

Wát neemt de overheid precies over?

Als steunmaatregel in de coronacrisis is de 'NOW-regeling' opgezet. Daarmee neemt de overheid deels de loonkosten over van werkgevers die het zwaar hebben. Bij zulke regelingen is altijd de vraag: wát zijn dan loonkosten? Het UWV kijkt bij het bepalen naar het socialeverzekeringsloon (SV-loon, het loon waarover de werkgever belasting en sociale premies betaalt) van werknemers. Ook tellen de werkgeverspremies, pensioenbijdrages en een deel van de opbouw van vakantiebijslag mee. In het kader van de efficiëntie hanteert UWV een fictieve opslag van 30% voor deze werkgeverslasten.

PERSONEEL TRANSITIEVERGOEDING

Compensatie ontslaggeld

Een werkgever mag onder voorwaarden de arbeidsovereenkomst beëindigen van een werknemer die meer dan twee jaar ziek is. De werknemer heeft dan recht op een transitievergoeding. Sinds 1 april 2020 kan de werkgever compensatie aanvragen voor betaalde transitievergoedingen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. De compensatieregeling geldt ook met terugwerkende kracht voor transitievergoedingen die de werkgever heeft betaald op of na 1 juli 2015.

Beslissen

Heeft de werkgever de transitievergoeding volledig betaald vóór 1 april 2020, dan heeft hij nu een half jaar de tijd om de aanvraag te doen: van 1 april tot en met 30 september 2020. Heeft de werkgever de transitievergoeding volledig betaald op of na 1 april 2020, dan dient hij de aanvraag in binnen zes maanden na betaling van de transitievergoeding.
UWV zal vervolgens beslissen over de aanvraag. De beslistermijn hangt af van de datum waarop het opzegverbod tijdens ziekte van de werknemer is verstreken. UWV moet wel binnen zes weken na de datum van de beslissing de compensatie betalen als de werkgever hierop recht heeft.

PERSONEEL DIVERSITEIT

Vrouwenquotum in nv

Er ligt een ontwerpwetsvoorstel ter consultatie dat pleit voor een evenwichtiger verdeling van mannen en vrouwen in de top en subtop van nv's. Het oppert onder meer het verplichten van een streefcijfer van 30% vrouwen in senior managementfuncties. Met het ontwerpwetsvoorstel komt een verplicht vrouwenquotum een stap dichterbij.

Doorbraak

Het voorstel Modernisering NV-recht en evenwichtiger man/vrouw-verhouding vloeit mede voort uit een advies van de Sociaal Economische Raad (SER) over diversiteit in de top. Enkele conclusies uit dat advies waren dat het aantal vrouwen in topfuncties te langzaam stijgt, resultaten structureel achterblijven en vrijwillige afspraken over meer vrouwen in de top, niet werken. Het kabinet vindt de verplichte quota niet ideaal, maar wil er een doorbraak mee forceren omdat het bedrijfsleven het zelf niet lukt een meer diverse top en subtop te creëren. De quota zijn tijdelijk. Na vijf jaar vindt een evaluatie plaats en acht jaar nadat de wet in werking is getreden komt de streefcijferregeling te vervallen.

Colofon

BV Rendement is het nieuws- en adviesmagazine voor directeuren-grootaandeelhouders en ondernemers in het midden- en kleinbedrijf.

BV Rendement is een uitgave van
Rendement Uitgeverij BV
Groot Handelsgebouw unit D1.109
Conradstraat 38, Rotterdam
Postbus 27020, 3003 LA Rotterdam
tel. (010) 243 39 33
www.rendement.nl/bv

Hoofdredacteur Nicole Slagboom
e-mail: n.slagboom@rendement.nl

Redactie
Karin van Alphen, Diny Basoski, Boukje van den Berg-Thijs, Jurry Brand, Dennis Bruggemans, Vera Docters van Leeuwen, Leendert Haaring, Marie-Thérèse Hengst, Marijke van Leeuwen, Dominik van Mierlo, Joost Nagtegaal, Giniraynha Poulina, Marianne Schiltmans-Verhoeven, Muriël Simons, Ola Sinoo, Astrid Standhardt, Asha Stuivenwold, Lenne Verrips, Peggie van Vugt, Zoë Wijnakker-Latten

Medewerkers
Anjo van den Bos, Melanie Breedveld, Bart-Jan Dekker, Bastiaan Geleijnse, Anton van 't Hof, Tycho van der Klip, Bert van Mieghem, John Reid, Ramses Reijerman, Peter Snaterse, Jean-Marc van Tol

Algemeen hoofdredacteur Justin Verbeek

Uitgevers Robert Hiemstra, Marnix Hoogerwerf

Opmaak Pre Press Media Groep

Redactieraad Martin Gast

Abonnementenadministratie
Rendement Uitgeverij BV
Postbus 27020, 3003 LA Rotterdam
tel. (010) 243 39 33
e-mail: info@rendement.nl

Advertentie-exploitatie
Arnout Bonselaar
tel: (010) 224 80 33
e-mail: a.bonselaar@rendement.nl

Druk Bariet Ten Brink BV, Meppel

Abonnementen
BV Rendement verschijnt 13x per jaar en is onderdeel van BV Rendement Professional en BV Rendement Professional+. Zie voor meer informatie hierover www.rendement.nl/tarieven. Jaartarief BV Rendement los: € 369,36. Dit is exclusief de bewaarband à € 34,95 die in januari wordt verzonden. Alle prijzen zijn exclusief BTW en inclusief verzendkosten.
(Proef)abonnementen kunnen ieder moment ingaan, maar alleen worden beëindigd als u uiterlijk twee maanden voor het einde van de abonnementsperiode opzegt. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het abonnement automatisch verlengd. De looptijd van de verlenging hangt af van de duur van de vorige abonnementsperiode, zie artikel 10.1 van onze algemene voorwaarden. Abonnementen worden geacht zakelijk te zijn. Wilt u een particulier abonnement, geef dit dan binnen één maand na het aangaan van het abonnement aan ons door.
Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en de inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen. U kunt onze algemene voorwaarden en ons privacybeleid nalezen op www.rendement.nl/av.

© Rendement Uitgeverij BV 2020

ISSN 1877-7767

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

ALGEMENE VOORWAARDEN

Algemene voorwaarden versoepeld

Vanwege alle maatregelen rondom het coronavirus zijn voorlopig alle klassikale trainingen geannuleerd en zijn de voorjaarscongressen verschoven naar september. Momenteel is nog niet bekend hoe lang de maatregelen gaan duren. Daarom hebben wij onze algemene voorwaarden versoepeld. Cursisten kunnen een training te allen tijde in verband met het coronavirus kosteloos annuleren of zonder extra kosten doorschuiven naar een volgende datum.

Congres

Als een congres niet doorgaat of verplaatst wordt naar een datum waarop u niet aanwezig kunt zijn, worden er uiteraard ook geen annuleringskosten in rekening gebracht. En ook voor incompany-trainingen geldt dat deze kosteloos naar een latere datum in 2020 kunnen worden doorgeschoven.

Schrijf alvast in voor een training of congres later in het jaar om verzekerd te zijn van deelname! U loopt immers geen enkel risico.

THEMADOSSIER

Arbeidsmarktwet met plussen en minnen

Belangrijk onderdeel van een grote 'verbouwing' van de arbeidsmarkt waar het kabinet aan werkt is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). De wet is sinds 1 januari 2020 van kracht en moet flexibele en vaste banen meer in evenwicht brengen. Dat heeft invloed op tal van terreinen, van ontslagrecht tot inhuur van flexkrachten en de WW. Zo hebben werknemers al vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding. En hebben werkgevers er dankzij de WAB een extra 'ontslaggrond' bij gekregen. Met dit themadossier heeft u een handzaam overzicht van alle veranderingen in huis.



U kunt dit dossier en al onze andere dossiers vinden op rendement.nl/bvdossiers.

VOLGEND NUMMER

BV Rendement nummer 6 van 2020

Het volgende nummer van BV Rendement kunt u op 9 juni verwachten, en het blad staat dan ook digitaal klaar in Mijn Bibliotheek (rendement.nl/mb). In deze editie kunt u artikelen verwachten over onder meer deze onderwerpen:

- 'Verjaring' kent verschillende termijnen
- Wat zijn de juridische valkuilen als u (ineens) online gaat verkopen?
- De bedrijfsopvolgingsfaciliteit

LUCHTIG

In Zweden vliegensvlug door uw parkeerbudget heen

Parkeertarieven op Europese luchthavens lopen sterk uiteen. Dat blijkt uit onderzoek naar kort parkeren op de drukste vliegvelden van Europa. Zo betaalt u op Stockholm Arlanda met € 9,28 per uur het meest en op Henri Coanda Airport in Boekarest, Roemenië met € 1,26 per uur het minst. Schiphol staat met Finland, en Luxemburg op een gedeelde zesde plaats met € 6,00 per uur.

Land	Drukste luchthaven	Parkeertarief per uur
Zweden	Stockholm-Arlanda Airport	€ 9,28
Verenigd Koninkrijk	London Heathrow Airport	€ 8,69
Frankrijk	Paris Charles de Gaulle Airport	€ 8,00
Tsjechië	Václav Havel Airport Praag	€ 7,79
Denemarken	Copenhagen Airport	€ 6,69
Finland	Helsinki Airport	€ 6,00
Luxemburg	Luxembourg Airport	€ 6,00
Nederland	Amsterdam Airport Schiphol	€ 6,00
Oostenrijk	Flughafen Wien-Schwechat	€ 5,00
Duitsland	Frankfurt Airport	€ 5,00

Deluxe autolift

Bewoners van de luxe Singaporese Reignwood Hamilton Scotts-appartementen parkeren hun auto midden in hun woonkamer. Ze stallen hun bolide in een ondergrondse lift die vervolgens de wagen naar het appartement brengt. In ieder appartement passen twee auto's, in de penthouse vier. Nooit meer sjouwen met boodschappentassen voor deze verwende nesten.



Holle Bolle Gijs

Brengt u – als het weer mag – een bezoek aan de Efteling? Misschien moet u de auto thuis laten. De prijs van het parkeren vormt namelijk een flink deel van de totale prijs van een bezoek aan het park. En dat is volgens de fiscus én de rechter een aanwijzing dat parkeren een 'hoofddienst' is, die anders dan het toegangskaartje belast moet worden tegen het hoge BTW-tarief van 21%.

Toch groen licht voor kentekenparkeren

Waarschijnlijk is het u al opgevallen dat u in de grote steden geen parkeerkaartjes meer krijgt. U toetst alleen uw kenteken in en betaalt met uw pinpas. Zo ook in Amsterdam. Maar hoe zit het met uw privacy? Bij kentekenparkeren worden er namelijk systematisch gegevens verzameld, vastgelegd, bewerkt, gedurende enige tijd bewaard en gebruikt bij overtreding. Je zou zeggen: een geval van inmenging in het recht op respect voor uw privéleven, zoals vermeld in het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Onlangs oordeelde de Hoge Raad dat dit inderdaad inmenging is van de gemeente Amsterdam. Toch is dat gerechtvaardigd, omdat de eis van het opgeven van het kenteken in de Parkeerverordening 2013 van de gemeente Amsterdam en de Gemeentewet staat.

Kort parkeren

- De grootste parkeerplaats ter wereld ligt in het Canadese plaatsje Edmonton en telt maar liefst 30.000 parkeerplekken.
- Met een prijs van wel één miljoen dollar ligt de duurste privéparkeerplek ter wereld in New York.
- Pakjesbezorger UPS ontvangt in New York maar liefst 15.000 parkeerboetes per maand.