



Europese richtlijn verlof

Het Europese Parlement heeft richtlijnen vastgesteld voor verlof. In de richtlijn staan minimumeisen voor de verlofregels voor werknemers binnen de EU.

De werknemers krijgen door de invoering recht op:

- Minimaal vier maanden ouderschapsverlof waarvan tenminste twee maanden betaald moeten zijn. Hoeveel er betaald moet worden, wordt aan de lidstaten overgelaten. Wel is bepaald dat de hoogte van de uitbetaling van een adequaat niveau moet zijn. Het is nog niet duidelijk wie dit verlof financiert. In Nederland is momenteel ouderschapsverlof onbetaald.
- Minimaal tien dagen betaald kraamverlof na de bevalling van de partner. Nu is het geboorteverlof éénmaal de wekelijkse arbeidsduur. Per 1 juli 2020 komt er een aanvullend geboorteverlof bij waarbij de duur van het verlof maximaal vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur is.
- Minimaal vijf dagen mantelzorgverlof. Werknemers in Nederland kunnen nu hiervoor zorgverlof opnemen. In een jaar heeft de werknemer recht op tweemaal de wekelijkse arbeidsduur voor kortdurend zorgverlof. Het salaris wordt gedurende dit verlof voor 70% doorbetaald. De werknemer kan ook langdurend (onbetaald) zorgverlof opnemen.
- Het indienen van een verzoek voor flexibele werktijden. Nederlandse werknemers hebben door de Wet flexibel werken hier nu al recht op.

De landen hebben drie jaar de tijd om de EU-regels op te nemen in de nationale wetten. Minister Koolmees gaat aan het einde van het jaar de richtlijnen omzetten in nieuwe wetgeving.

Slapend dienstverband

Afgelopen jaren hebben rechters het in stand houden van het dienstverband van werknemers na twee jaar ziekte (slapende dienstverband) toegestaan omdat dit volgens de wetgeving niet was verboden.

Recent heeft een rechter in een geding hier een ander oordeel over gegeven, gebaseerd op de nieuwe wetgeving. De rechter haalde aan dat inmiddels zeker is dat werkgevers per 1 april 2020 met terugwerkende kracht, een compensatie kunnen ontvangen voor de transitievergoeding bij ontslag om langdurige ziekte. Ze ontvangen die compensatie niet voor een slapend deel van het dienstverband.

Hoewel ook de nieuwe wet slapende dienstverbanden niet verbiedt, blijkt uit de toelichting hierop dat het kabinet slapende dienstverbanden wil tegengaan. Volgens de rechter is in deze zaak het in stand houden van het slapende dienstverband in strijd met het goed werkgeverschap. In andere zaken met andere omstandigheden hoeft dit niet het geval te zijn, zo benadrukt de rechter



Regelhulp financieel CV

Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, kunnen werkgevers aanspraak maken op subsidies. Het is niet bij iedereen duidelijk om welke regelingen dat gaat.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een tool beschikbaar gesteld waarbij er inzichtelijk wordt gemaakt welke aantrekkelijke financiële regelingen er op de kandidaat van toepassing kunnen zijn. Met de Regelhulp financieel cv kan een overzicht van de subsidies worden gegenereerd die de werkzoekende aan de cv kan toevoegen tijdens het solliciteren.

Ook werkgevers kunnen van de tool gebruik maken.



Vakantietoeslag

De maand mei betekent voor de meeste werknemers de maand van de vakantietoeslag.

De belastingmaatregelen van 2019 hebben in veel gevallen een negatief effect op de vakantietoeslag en andere bijzondere beloningen. Door de snellere afbouw van de arbeidskorting is er vaak meer belasting verschuldigd in vergelijking met 2018 bij met name de hogere inkomens (boven modaal).

Proeftijd Cao Levensmiddelen

De huidige Cao voor het levensmiddelenbedrijf had een looptijd tot 1 april 2019.

De onderhandelingen voor een nieuwe Cao zijn inmiddels weer begonnen. Dit heeft nog niet tot een resultaat geleid. Een belangrijk gevolg van deze huidige Cao status is dat er bij contracten van nieuwe medewerkers, er voor contracten van langer 6 maanden en korter dan 2 jaar maar 1 maand proeftijd mag worden afgesproken.

Zodra er een akkoord is bereikt voor een nieuwe Cao en deze algemeen verbindend is verklaard, geldt (naar alle waarschijnlijkheid) weer een proeftijd van 2 maanden.

Vanaf 1 juni 2019 aanmelden voor kleineondernemersregeling

De Belastingdienst heeft recent bevestigd op zijn website dat ondernemers zich vanaf 1 juni 2019 kunnen aanmelden voor de nieuwe kleineondernemersregeling (KOR).

Ondernemers die zich vóór 20 november 2019 bij de Belastingdienst aanmelden, kunnen vanaf 1 januari 2020 dan de omzetgerelateerde vrijstelling toepassen.

Vanaf het tijdstip dat de ondernemer aan de nieuwe KOR deelneemt, geldt de nieuwe regeling voor ten minste drie jaar.

Vanaf 1 januari 2020 verandert de KOR en komt de omzetgerelateerde vrijstelling in de plaats van de huidige degressieve vermindering. Voor de vrijstelling geldt een omzetsdrempel van € 20.000 per kalenderjaar. Alle ondernemers die de omzetsdrempel niet overschrijden kunnen vallen onder de vrijstelling. Wanneer zij hiervoor opteren, zijn zij ontheven van het doen van btw-aangifte en de daarbij horende administratieve verplichtingen met betrekking tot door hen verrichte goederenleveringen en diensten in Nederland. Ondernemers kunnen de voorbelasting die andere ondernemers in rekening brengen niet meer in aftrek brengen of terugvragen.

Verlegde btw en btw verschuldigd wegens intracommunautaire verwervingen moeten de kleine ondernemers nog wel aangeven. Ook deze btw is dan niet aftrekbaar. Ondernemers die de vrijstelling willen toepassen dienen hierom te verzoeken bij de inspecteur vier weken voorafgaand aan het belastingtijdvak waarvoor de vrijstelling geldt.

Ondernemers die nu al de KOR toepassen, hoeven zich niet aan te melden voor de vrijstelling. De Belastingdienst zal deze ondernemers automatisch aanmelden. De Belastingdienst zal nog een brief sturen naar deze ondernemers met uitleg over de nieuwe KOR waarin ook is opgenomen welke stappen moeten worden genomen als zij de vrijstelling niet willen toepassen.



Wetsvoorstel schulden aan de B.V. beperkt lening aan familie

Beperking schulden raakt niet alleen schulden van de DGA

Het wetsvoorstel over de beperking van schulden aan de BV ligt momenteel ter internetconsultatie. Het voorstel bevat enkele bijzonderheden die verstrekkender zijn dan alleen de grens van € 500.000. Hebt u geld uit de BV uitgeleend aan partner, kind of ouder? Dan heeft het voorstel mogelijk ook gevolgen voor hen.

Beperking schulden aan de BV raakt ook leningen aan familie

Volgens het conceptwetsvoorstel mag de DGA niet meer dan € 500.000 voor zichzelf en zijn partner van de BV lenen. Het meerdere wordt althans als fictieve dividenduitkering in box 2 belast. Ook leningen verstrekt aan verbonden personen (ouders, kinderen en kleinkinderen) tellen in bepaalde gevallen mee voor toepassing van bovengenoemde grens, namelijk voor deze hoger zijn dan € 500.000. U zou als ondernemer per kind dus maximaal € 500.000 mogen uitlenen. Net als bij leningen aan uzelf, is de eigen woning uitgezonderd van de voorgestelde beperking.

De beperking ziet op alle leningen van de BV (niet alleen de rekening-courant) waarbij het geleende geld is gebruikt voor bijvoorbeeld de volgende zaken:

- Vakantiewoning
- Beleggingspand
- Eenmanszaak partner

Leent u als ondernemer meer dan € 500.000 uit de BV aan een verbonden persoon, dan kan het meerdere aanleiding geven voor heffing bij uzelf.

Deze schulden aan de BV dienen uiterlijk op 31 december 2022 te zijn afgelost. Gebeurt dat niet, dan wordt voor het bedrag boven de grens van € 500.000 uitgegaan van fictieve dividenduitkering, die vervolgens wordt belast tegen het dan geldende heffingspercentage van 26,9% in box 2. Om dubbele heffing te voorkomen, wordt de schuldendrempel

verhoogd met het bedrag waarover in vorige jaren met toepassing van deze regeling is geheven.

Dividend uitkeren of herfinancieren?

U hebt verschillende mogelijkheden om de aflossing van uw schuld uiterlijk op 31 december 2022 rond te hebben.

Wat voor u de beste manier is hangt af van uw situatie:

- U kunt alleen dividend uitkeren voor zover uw BV daardoor niet in de problemen komt met het betalen van schulden. Het voordeel van nu uitkeren zit vooral in het heffingspercentage over het uitgekeerde bedrag in box 2, dat nu nog 25% bedraagt. In de komende jaren stijgt dit percentage naar 26,9%.
- Geld terughalen en aflossen is in het geval van leningen aan familieleden nog lastiger dan als het uw eigen projecten betreft.
- Een alternatief is uw schuld herfinancieren bij een bank. Herfinanciering is – indien mogelijk – momenteel aantrekkelijk door een relatief lage rente. Het valt niet te voorzien hoe de rente zich in de periode tot 31 december 2022 ontwikkelt. Afwachten lijkt echter niet raadzaam.

Het is nog de vraag of de reacties op de internetconsultatie aanleiding vormen voor aanpassingen in het wetsvoorstel, maar in alle gevallen is het raadzaam om tijdig uw situatie te overzien en waar nodig maatregelen te treffen. Uw schuld aan de BV herfinancieren bij een bank is overigens niet eenvoudig. Schakel hiervoor tijdig een adviseur in.

Meer weten over schulden aan de B.V.?

Wilt u meer weten over de fiscale gevolgen van de beperking schulden aan de BV? Neem dan contact op met Marcel Muijtjens via 030-6359424.



BV's: anonimiseren van vermogen gaat nooit helemaal werken

Ondanks bestaande vrijstellingen zal de BV altijd inzicht moeten geven in onder meer het vermogen van de onderneming. Hier kan een BV niet onderuit komen.

Als de BV herleid kan worden tot de DGA, wordt daarmee dus ook inzage verschaft in het zakelijke vermogen van de DGA. Door het opzetten van structuren van meerdere BV's is het uiteindelijke ondernemingsvermogen hooguit lastiger, maar nog steeds niet onmogelijk, te achterhalen. Volledige anonimisering van het vermogen van de 1-persoons BV is binnen de wettelijke kaders niet mogelijk. Het is echter ook weer niet zo dat alle informatie maar op straat hoeft te liggen.

BV is populair

De BV is een populaire ondernemingsvorm. Waarom eigenlijk? Ondanks de populariteit kleven er ook nadelen aan een BV. Welke nadelen? Hoe is het eigenlijk gesteld met de privacy van de DGA? Als de BV kan worden herleid tot 1 of enkele natuurlijke personen (aangeduid als de DGA), dan is daarmee ook het zakelijk vermogen van die persoon of personen openbaar. Niet iedereen wil dat. Zijn er voor de DGA nog mogelijkheden om zijn (of haar) ondernemingsvermogen te anonimiseren voor het maatschappelijk verkeer?

Voordelen BV's hebben ook keerzijde

De BV beperkt de persoonlijke aansprakelijkheid van de ondernemer, zolang de ondernemer behoorlijk bestuurt. Daarnaast zijn er diverse fiscale en andere motieven om in een BV te ondernemen. De voordelen van een BV hebben ook een keerzijde. De BV is wettelijk verplicht om verantwoording af te leggen aan het maatschappelijk verkeer door het deponeren van een jaarrekening (de zogenaamde publicatiejaarrekening). De jaarrekening van de BV dient een zodanig inzicht te geven dat een verantwoord oordeel kan worden gevormd omtrent het vermogen en het resultaat van de onderneming. Afhankelijk van de omvang van de BV kan gebruik worden gemaakt van diverse inrichtings-, publicatie- en consolidatievrijstellingen alsmede van de verplichte accountantscontrole.

Zijn er in de BV-vorm structuren of vrijstellingen waar een BV gebruik van kan maken om zo min mogelijk inzicht te geven over het vermogen van de achterliggende aandeelhouders? Een BV structuur oefent wel degelijk invloed uit op de groottecriteria en dus op de wettelijke vrijstellingen. Het al dan niet bestaan van een groepsrelatie, het effect van een (zuivere) Personal Holding, de gevolgen van een 403-vrijstelling of het moeten verrichten van een zusterconsolidatie hebben allemaal effect op de vraag in hoeverre het vermogen valt te anonimiseren.

27 maart 2019 | Door: Rohalt Janssens



Het 'slapend dienstverband' is nog niet te ruste

Ten onrechte loopt de Haagse rechtbank vooruit op een wetswijziging. Dat kan – nu nog – de werkgever van een langdurig zieke werknemer op kosten jagen.

Iedere werknemer die na meer dan twee jaar zijn baan verliest, heeft sinds 2015 in principe recht op de zogenaamde transitievergoeding. Dus ook zieke werknemers, wanneer zij na twee jaar arbeidsongeschiktheid kunnen worden ontslagen. Het feit dat werkgevers een zieke werknemer, na twee jaar verplichte loondoorbetaling, ook nog een ontslagvergoeding moeten meegeven, heeft tot veel weerstand geleid bij werkgevers. In de praktijk laten werkgevers de arbeidsovereenkomst met de zieke werknemer liever gewoon doorlopen, in plaats van de werknemer te ontslaan met toekenning van een vergoeding. Wettelijk gezien is daar niets op aan te merken. In zo'n geval is sprake van een slapend dienstverband: hoewel de zieke werknemer inmiddels een ziekte-uitkering kan ontvangen, blijft hij gewoon ziek in dienst, zonder recht op een ontslagvergoeding. Zeker voor langdurig zieken is dat een onbevredigende situatie.

Onfatsoenlijk

De achterliggende jaren is regelmatig geprocedeerd over de vraag of werkgevers verplicht konden worden hun zieke werknemers na twee jaar te ontslaan, zodat die aanspraak kunnen maken op de transitievergoeding. Consequent werd hierbij geoordeeld dat die verplichting wettelijk gezien niet kon – al bestempelen verschillende rechters deze handelwijze van werkgevers wel als ‘onfatsoenlijk’. Doorslaggevend was dat werkgevers een eigen financieel belang hebben om de transitievergoeding niet te hoeven uitkeren.

Medio 2018 is de Wet compensatie transitievergoedingen aangenomen, die per 1 april 2020 van kracht zal worden. Werkgevers kunnen daardoor aanspraak maken op een vergoeding voor het bedrag dat zij bij het ontslag van hun zieke werknemer hebben betaald.

Omdat werkgevers dus gecompenseerd worden voor de transitievergoeding, ligt het voor de hand dat er in de toekomst wel een recht ontstaat om ontslagen te worden.

Niet te rijmen

Opmerkelijk genoeg werd vorige week voor het eerst gebroken met de eerdere lijn in de rechtspraak. De rechtbank in Den Haag oordeelde dat een werkgever gedwongen kan worden een langdurig zieke werknemer te ontslaan, zodat deze aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Volgens de rechter is het slapend houden van een dienstverband niet te rijmen met de bedoeling van de Wet compensatie transitievergoeding. Werkgevers hebben daarmee geen voldoende zwaarwegend belang meer om werknemers niet te ontslaan. Door velen is deze uitspraak – én de nieuwe lijn in de rechtspraak – met enthousiasme ontvangen. Eindelijk zou hiermee definitief worden afgerekend met de problematiek van de slapende dienstverbanden.

De vraag is echter of dat enthousiasme niet wat prematuur is. Dat een werkgever geen belang meer zou hebben bij een slapend dienstverband, valt te betwijfelen.

Onzekerheid

Allereerst blijft staan dat zolang de wet niet in werking is getreden, compensatie voor de werkgever nog altijd onzeker is. Daarnaast zijn er beperkingen aan de compensatie gebonden, zodat een deel van de daadwerkelijke betaalde ontslagvergoedingen nog altijd voor rekening van de werkgever kan komen. Tot slot moet een werkgever in elk geval tot eind 2020 wachten op de eventuele compensatie.

Opvallend genoeg ging de rechter in Den Haag vrij eenvoudig aan deze argumenten voorbij. In een vergelijkbaar geval voor de rechtbank in Overijssel, een week eerder, werden deze redenen nog wel als doorslaggevend beoordeeld. Zelfs in het zicht van de nieuwe compensatieregeling vond de rechter dat werkgever nog altijd voldoende redenen had een dienstverband slapend te houden.

Trendbreuk

Ná de inwerkingtreding van de compensatiewet in 2020 komt aan alle onzekerheid een einde en behoren de voornaamste argumenten waar nu nog een beroep op kan worden gedaan, tot het verleden. Die trendbreuk zit er dus aan te komen. Maar gezien deze twee tegenstrijdige uitkomsten kunnen we hier pas in de loop van volgend jaar met zekerheid over spreken. Tot die tijd is het wat mij betreft te vroeg om definitief afscheid te nemen van het slapend dienstverband.

Steven Bergwerff

Arbeidsrecht advocaat, BVD-Advocaten

Informatieplicht voor bedrijven en instellingen

Het Activiteitenbesluit milieubeheer verplicht bedrijven en instellingen (inrichtingen) om energie te besparen. In 2019 verandert deze regelgeving.

Het Activiteitenbesluit milieubeheer verplicht bedrijven en instellingen (inrichtingen) om energie te besparen. In 2019 verandert deze regelgeving. Naast de bestaande energiebesparingsplicht komt er een informatieplicht voor inrichtingen die vanaf 50.000 kWh elektriciteit of 25.000 m³ aardgas(equivalent) per jaar verbruiken. Met de informatieplicht willen het bedrijfsleven en de overheid energiebesparing versnellen. Zo krijgt ook de CO₂-reductie in Nederland een impuls.

Geldt de informatieplicht ook voor u?

Verbruikt uw inrichting per jaar vanaf 50.000 kWh elektriciteit of 25.000 m³ aardgas(equivalent)? Met het [stappenplan informatieplicht energiebesparing](#) bepaalt u snel of uw inrichting onder de informatie- en energiebesparingsplicht valt.

Inrichtingen die geen informatieplicht hebben

- Bedrijven of instellingen waarvan alle inrichtingen deelnemen aan het ([Europese emissiehandelssysteem \(EU ETS\)](#)).
- Glastuinbouwbedrijven die deelnemen aan het [CO2-vereveningssysteem](#).
- Bedrijven of instellingen waarvan alle inrichtingen deelnemen aan het convenant Meerjarenafspraken energie-efficiëntie (MJA3).
- Wet milieubeheer inrichtingen, [Type C](#), die een omgevingsvergunning milieu hebben.

Heeft u een bedrijf met een energie-auditplicht (EED)?

Het is mogelijk dat u, naast de informatieplicht energiebesparing per inrichting, ook een [EED-auditplicht](#) heeft voor uw gehele onderneming. De EED-plicht is afhankelijk van een aantal factoren zoals het aantal werknemers, de omzet en het balanstotaal. In dit geval rapporteert u voor de informatieplicht energiebesparing uiterlijk op 5 december 2019 in eLoket.

Wat houdt de informatieplicht in?

Valt uw inrichting onder de informatieplicht? Dan moet u uiterlijk 1 juli 2019 in eLoket van RVO.nl rapporteren welke energiebesparende maatregelen u heeft genomen.

Als uitgangspunt gebruikt u de [Erkende Maatregelenlijst energiebesparing \(EML\)](#) voor uw bedrijfstak. Deze bevat energiebesparende maatregelen met een terugverdientijd van 5 jaar of minder. Voor 19 bedrijfstakken is er een EML opgesteld. Voor de rapportage van de informatieplicht is sinds 28 februari 2019 het eLoket van RVO.nl beschikbaar.

Wanneer rapporteert u voor de informatieplicht?

U rapporteert uiterlijk 1 juli 2019 in eLoket welke energiebesparende maatregelen u heeft genomen. De maandelijkse planning ziet er als volgt uit:

- 28 februari 2019: eLoket open voor het rapporteren van energiebesparende maatregelen
- 5 maart 2019: publicatie in de [Staatscourant](#) van de geactualiseerde Erkende Maatregelenlijsten energiebesparing (EML) voor 19 bedrijfstakken
- 19 maart 2019: [webinar Informatieplicht en eLoket](#)
- April 2019: de geactualiseerde bijlage 10 van het Activiteitenbesluit treedt in werking
- Mei 2019: XML-upload eLoket voor meerdere inrichtingen beschikbaar
- 1 juli 2019: uiterste datum waarop u in eLoket kunt rapporteren om te voldoen aan de informatieplicht

Hoe bereidt u zich voor op de informatieplicht?

1. Bekijk de [introductiefilm](#) informatieplicht energiebesparing.
2. Gebruik het [stappenplan informatieplicht](#) energiebesparing om te controleren of uw inrichting aan de informatieplicht energiebesparing moet voldoen.
3. Heeft u een informatieplicht? Bepaal dan met het stappenplan welke Erkende Maatregelenlijst voor uw bedrijfstak geldt en wat de lijst op hoofdlijnen inhoudt. Het stappenplan is een hulpmiddel. Het echte rapporteren doet u in eLoket.
4. Schaf eHerkeningsmiddel niveau 1 aan. Hoe u dat moet doen, staat in het stappenplan.
5. Doorloop, voordat u gaat rapporteren, de complete EML voor uw bedrijfstak op de door u genomen energiebesparende maatregelen. Is er voor uw inrichting geen EML? Zet dan op een rij welke energiebesparende maatregelen u voor uw inrichting heeft genomen.
6. Bekijk voordat u gaat rapporteren de instructiefilm over eLoket en gebruik de [handleiding](#).
7. Rapporteer uiterlijk 1 juli 2019 de door u genomen maatregelen in eLoket.

Direct rapporteren

Het [eLoket informatieplicht energiebesparing](#) is 28 februari 2019 opengesteld. Via het eLoket rapporteert u aan RVO.nl de door u genomen energiebesparende maatregelen. Zorg dat u goed voorbereid bent en maak gebruik van de beschikbare hulpmiddelen.

Bron:

<http://www.rvo.nl/onderwerpen/duurzaam-ondernemen/energie-besparen/informatieplicht-energiebesparing/informatieplicht-voor-bedrijven-en-instellingen/erkende>

Contact

De Molen 65
3995 AW Houten
www.marshoek.nl
030 - 63 59 400

Opties

Aanmelden
Afmelden
Marshoek Portal
Disclaimer