Nieuwsbrief februari 2019

#1 – 21 februari 2019

Terugblik SPAR beurs woensdag 13 februari

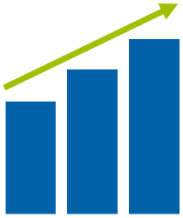
Woensdag 13 februari jl. was de SPAR beurs, waar wij veel ondernemers troffen en waar SPAR zich van zijn beste kant liet zien. Ook Marshoek was als standhouder aanwezig en heeft een leuke dag achter de rug. Veel aanwezigen hebben meegedaan met onze Doe-mee-en-win-actie door de actievoucher bij onze stand in te leveren.

De volgende deelnemers konden we blij maken met een mooie prijs:

- De marktbepaling t.w.v. € 600,- werd gewonnen door Spar de Buck;
- De HR-Scan t.w.v. € 500,- werd gewonnen door Spar Noordscheschut;
- De individuele benchmarkrapporten t.w.v. € 250,- werden gewonnen door Spar van Kempen, Spar City Assen en Spar Mol.



Spar Mol, een blije winnaar…



Transitievergoeding

Het maximale bedrag dat een werkgever aan transitievergoeding moet betalen wordt per 2019 verhoogd naar € 81.000 (2018: € 79.000).

Per 1 januari 2019 worden de criteria voor de toepassing van de overbruggingsregeling transitievergoeding verruimd. Daarmee wordt het makkelijker voor werkgevers om in aanmerking te komen voor de overbruggingsregeling. Voor kleine werkgevers die in een slechte financiële situatie verkeren en om bedrijfseconomische redenen werknemers moeten ontslaan, geldt een overbruggingsregeling voor de betaling van de transitievergoeding. Wanneer aan de voorwaarden voor de overbruggingsregeling is voldaan, dan worden gewerkte jaren voor mei 2013 niet meegerekend bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding.

Vanaf 1 januari 2019 is in nieuwe ontslagprocedures niet langer vereist dat er in elk van de drie boekjaren voor aanvang van de ontslagprocedure een verlies moet zijn geleden. Bepalend wordt dat gemiddeld over deze drie boekjaren een negatief resultaat is behaald. Daarnaast geldt niet langer dat er sprake moet zijn van een negatief eigen vermogen. Bepalend wordt dat de waarde van het eigen vermogen van de onderneming ten hoogste 15 procent was van het totale vermogen van de onderneming in het jaar voorafgaand aan de ontslagprocedure. De overbruggingsregeling geldt tot 1 januari 2020.



Jan-Willem
Bedrijfseconomisch adviseur



Jacco Ippel
Bedrijfseconomisch adviseur

Blog: Bedrijfsfinanciering nodig, hoe pak je dat aan?

Heeft u een zakelijke lening nodig? Dat betekent hoogstwaarschijnlijk dat u nadenkt over een financieringsaanvraag of er middenin zit. In dat geval raden wij aan om verder te lezen. Waarom? Omdat in de afgelopen jaren wel wat is veranderd op dit terrein.

Een aantal jaren geleden stond, wanneer u als franchise-ondernemer een aanvraag deed, uw franchisegever in veel gevallen (voor een deel) garant voor u bij de bank.
Het vertrouwen dat de banken in de franchiseformules had, was genoeg om eventuele financieringsrisico's deels af te dekken. Vaak worden hierover jaarlijks aparte afspraken gemaakt tussen een bank en een franchisegever, middels zogenaamde arrangementen.

Steeds vaker bemerken wij echter dat franchisegevers vinden dat de ondernemer zelfstandig de volledige financiering moet dragen. Tegelijkertijd zien we ook dat banken meer waarde hechten aan een eigen prognose en zelfstandige financieringsaanvraag.

Deze ontwikkeling hoeft voor u als ondernemer niet perse slecht uit te pakken. Maar het is wel belangrijk dat u uw zaken goed regelt. Hiermee helpen wij u graag op weg.
Daarom delen Jan-Willem Grundlehner en Jacco Ippel, bedrijfseconomisch adviseurs en financieringsdeskundigen bij Marshoek, enkele praktische tips ter voorbereiding op de aanvraag van uw bedrijfsfinanciering.

Bij een financieringsaanvraag zijn drie onderwerpen van belang:

1. de ondernemer
2. de vestiging
3. het financiële plaatje

Als ondernemer moet u een goed beeld hebben van wat u drijft en waar u goed in bent. Maar ook weten waar u hulp bij nodig heeft. Zoekt u alles zelf uit of wint u advies bij iemand in? Of geeft u eerder iets uit handen als u daar minder kennis van heeft? De bank wil tijdens een kennismakingsgesprek een goed beeld kunnen vormen met wie zij te maken hebben; het gaat erom dat de bank vertrouwen in u als ondernemer heeft.

Tot slot gaat het om het financiële plaatje. Zorg hierbij voor een goede onderbouwing van de financieringsbehoefte. Vaak levert de franchisegever u ook een begroting aan.
De laatste tijd zien we wel een beweging dat de franchisegever hierin wat terughoudender is geworden. Stel dus bij voorkeur samen met uw adviseur/accountant ook een gedegen meerjarenbegroting van uw onderneming op voor de komende tien jaar.

Niet elke franchisegever verwacht van haar ondernemers dat ze zelf een financieringsaanvraag regelen. Maar zelfs als u wel de mogelijkheid krijgt om gebruik te maken van de arrangementsafspraken tussen een bank en uw franchisegever, doet u er goed aan een zelfstandige financiering te overwegen, bij voorkeur onder begeleiding van een expert.

Waarom? Een zelfstandige aanvraag biedt namelijk een aantal voordelen:
•De bank hecht waarde aan een actieve ondernemer die zichzelf verdiept in een prognose en de onderbouwing van een financieringsaanvraag.

•Zeker wanneer u een financieringsspecialist in de arm neemt, zijn er hele korte doorlooptijden mogelijk bij een aanvraag.

•U heeft zelf meer invloed op het gehele proces en bent niet gebonden aan vaste afspraken die op organisatieniveau zijn gemaakt. Zeker wanneer u in meer of mindere mate zelf zekerheden kan inbrengen.

Zelfstandige financiering betekent niet dat u alles zelfstandig moet (willen) doen. Er komt een hoop bij kijken. Denk aan een goede meerjarenbegroting (en geconsolideerd indien er sprake is van meerdere vestigingen en/of BV’s) en helder geformuleerde verwachtingen voor de toekomst. Dat is niet iets dat je zomaar even op papier zet.

Vooraf maken wij al een inschatting van de haalbaarheid van de financieringsaanvraag. Daarbij hebben wij ook de mogelijkheid, om bij twijfel uw situatie (al dan niet anoniem) voor te bespreken op haalbaarheid bij onze contactpersonen binnen de drie grootbanken van

ons land. Daar komt dan het advies uit om wel of niet door te gaan met de zelfstandige financieringsaanvraag of een advies met enkele aanvullende aandachtspunten.

Blijf niet hangen bij uw eigen bank voor uw bedrijfsfinanciering!
U zit al een tijd bij uw bank. Dat is altijd goed bevallen en dus logischerwijs dient u uw financieringsaanvraag bij diezelfde bank in. Hoewel heel begrijpelijk, toch laat u mogelijk kansen liggen. Wanneer wij voor een klant een financieringsaanvraag mogen verzorgen, dan dienen wij dit vaak bij meerdere banken tegelijk in. Waarom? Omdat vooraf nooit zeker is of de huidige bank de scherpste tarieven kan bieden en of zij ook de volledige financiering willen verstrekken. Het resultaat is dat u dus ook uw aanbod kan vergelijken met een andere offerte. Zo deden we pas een aanvraag voor een klant, welke al jaren bij dezelfde bank zat. Maar na het uitzetten van de aanvraag bij meerdere banken, bleek een andere bank een veel scherper rentetarief aan te bieden. Door over te stappen kon de ondernemer over de gehele looptijd tienduizenden euro's besparen.

De consequentie van deze aanpak is natuurlijk dat u mogelijk moet wisselen van bank. Dat is geen probleem wanneer u geen andere financieringen meer heeft lopen. Is dat wel het geval, dan moet u mogelijk een boeterente betalen om over te stappen, maar zelfs dan pakt het in sommige gevallen alsnog voordeliger uit.

Let op bij nieuwe financieringsvormen zoals crowdfunding
Crowdfunding is erg opkomend. Binnen de food- en non-food Retail waarin wij actief zijn, zien wij echter nog niet dat crowfunding een concurrerend alternatief is. De rentes die je bij crowdfunding moet betalen, liggen op een beduidend hoger niveau dan de rentetarieven die wij momenteel kunnen afsluiten bij de traditionele banken.

Nu denkt u misschien, maar zitten er dan geen andere voordelen aan crowdfunding?
En is het juist niet een gemakkelijkere wijze om de bedrijfsfinanciering rond te krijgen?
Er zitten zeker ook voordelen aan crowdfunding. Denkt u bijvoorbeeld aan het peilen of er überhaupt animo is voor een bepaald nieuw idee of concept. Voor de meeste franchisenemers speelt dit echter niet, een enkele uitzondering daargelaten.

Wat betreft het gemakkelijker rondkrijgen van een financiering, hebben wij vanwege de intensieve contacten bij de banken hele goede ervaring. Als we kijken naar de financieringsaanvragen die wij verzorgen voor onze klanten, dan worden deze vrijwel allemaal goedgekeurd en ook nog binnen 1 à 2 maanden na aanvang financieringstraject. Het gebeurde ons nog maar twee keer dat we een aanvraag, wegens met name wijzigende

marktomstandigheden (overgang van formule), niet rond kregen. Dus als u het ons vraagt is in veel gevallen crowdfunding niet de eerste optie om uw bedrijfsfinanciering onder te brengen. Natuurlijk blijven wij de ontwikkelingen wel nauwlettend in de gaten houden, zeker omdat banken hier ook eigen initiatieven in oppakken.

Zelf zorgen voor uw bedrijfsfinanciering of hulp inroepen van een expert?
Bedrijfsfinanciering nodig en zoekt u hierbij begeleiding of wilt u uw aanvraag laten screenen op haalbaarheid of zit u mogelijk al in een aanvraag die niet echt van de grond komt? Wij helpen u graag verder om financiering rond te krijgen.



LKV wijziging voorwaarde recht op uitkering

Sommige aanvragen van doelgroepverklaringen voor loonkostenvoordelen, voldeden bij het UWV niet aan de voorwaarde dat de medewerker in de kalendermaand voorafgaand aan de aanvang van indiensttreding recht had op een uitkering. Hierdoor werden veel aanvragen afgewezen.

Op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid komt hier vanaf 1 januari 2019 verandering in. De nieuwe medewerker dient nu niet meer een kalendermaand, maar een maand voorafgaand aan zijn indiensttreding een uitkering te ontvangen.

Voor de doelgroep banenafspraak & scholingsbelemmerden komt daar nog een toevoeging bij, namelijk “of de eerste dag van het dienstverband”.



Maatregelen loondoorbetaling bij ziekte

Minister Koolmees van SZW heeft met werkgevers afspraken gemaakt om de loondoorbetalingsverplichting eenvoudiger en goedkoper te maken.
De afspraken, die worden vastgelegd in wet- en regelgeving en een convenant met verzekeraars, moeten met name kleine bedrijven ontlasten. Ondernemers ervaren alle verantwoordelijkheden en verplichtingen rond de loondoorbetalingsplicht nu als een zware last. Het pakket aan maatregelen moet leiden tot het aannemen van meer vast personeel.

De belangrijkste maatregelen zijn:

•Er komt een MKB-verzuim-ontzorg-verzekering per 1-1-2020, waardoor kleine werkgevers optimaal ontzorgd worden.
•Jaarlijkse financiële tegemoetkoming per 2021 via een premiekorting voor de kosten van loondoorbetaling ter hoogte van totaal 450 miljoen euro, waar met name de kleine werkgevers van profiteren.
•Pas per 1-1-2021 wordt het medisch advies van de bedrijfsarts bij de toets op re-integratie-inspanningen (RIV-toets) leidend. Op basis van dit advies richten werkgever en werknemer het re-integratietraject in.
•De transparantie rondom loondoorbetaling verbeteren. Het moet voor kleine werkgevers duidelijker worden waar het UWV hen op beoordeelt bij de re-integratie van zieke werknemers.
•Als een werknemer niet meer terug kan keren in het eigen werk of bij de eigen werkgever zal een zogenaamde tweede spoortraject gestart moeten worden. Werkgevers en werknemers krijgen hierbij meer mogelijkheden om dit succesvol te laten zijn. Er komt ruimte voor experimenten die kunnen leiden tot meer of makkelijkere re-integratie bij een andere werkgever.

Door de minister van SZW is een commissie ingesteld: deze zal eind 2019 de bevindingen rapporteren.

Anoniementarief

De werkgever moet in de loonaangifte het anoniementarief van 52% voor een werknemer toepassen in de volgende situaties:

• De werkgever kan de identiteit van de werknemer niet vaststellen.
• De werkgever kan de gegevens niet op de juiste manier bij de loonadministratie bewaren.
• Van een werknemer die inwoner is van Nederland kan de werkgever geen adres of alleen een postadres vaststellen.
• Van een werknemer die geen inwoner is van Nederland heeft de werkgever alleen een tijdelijk Nederlands adres, maar niet zijn buitenlandse adres om in de loonaangifte op te nemen.

Als de ontbrekende gegevens voor de loonheffing op een later tijdstip alsnog worden aangeleverd, mag de werkgever het toegepaste anoniementarief over de vorige tijdvakken niet corrigeren. De werkgever mag het anoniementarief alleen corrigeren als dit door een fout in de administratie ten onrecht is toegepast.



Wet Arbeidsmarkt in Balans

De Tweede Kamer heeft de Wet Arbeidsmarkt in Balans aangenomen. Met deze wet wil het kabinet verschil tussen vast werk en flexwerk verkleinen en vaste contracten aantrekkelijker maken.

Een aantal ingediende amendementen zijn door de Tweede Kamer aangenomen met o.a. de volgende wijzigingen:

• Verlenging van proeftijd tot 5 maanden voor contracten van onbepaalde tijd komt te vervallen;
• Contracten van jongeren onder de 21 jaar die maximaal 12 uur per week werken, vallen niet onder de hoge ww-premie;
• Voor seizoenwerkers (functies die door klimatologische omstandigheden slechts seizoensmatig ten hoogste negen maanden kunnen worden verricht) kan bij cao worden afgeweken van de regelgeving voor oproepkrachten m.b.t.:

>> de verplichting om oproepkrachten na een jaar een contract te bieden met een vaste arbeidsomvang
>> de verplichting op een oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren op te roepen en de verplichting om loon te betalen over de uren waarvoor de werknemer was opgeroepen als hij de arbeidstijden van de oproep wijzigt op de oproep afzegt.

Werkkostenregeling

Werkgevers kunnen vanaf 2020 tot 2000 euro hogere onbelaste vergoedingen geven aan hun werknemers. De werkkostenregeling, waarmee werkgevers bijvoorbeeld een kerstpakket of een bedrijfsuitje kunnen geven, wordt verruimd. Dit wordt gedaan op zo'n manier dat kleine werkgevers relatief het meeste voordeel hebben. Dit heeft de ministerraad vrijdag besloten op voordracht van staatssecretaris Snel van Financiën. Het is de bedoeling dat de verruiming gaat gelden vanaf 1 januari 2020.

Op dit moment mogen werkgevers tot 1,2% van het totale fiscale loon (de loonsom van alle medewerkers samen) onbelast vergoeden of verstrekken. Dit is de vrije ruimte. Daarbovenop kunnen werkgevers onbelaste vergoedingen geven die zijn vrijgesteld, zoals voor reiskosten, een telefoon of opleidingskosten. Dit percentage wordt verhoogd naar 1,7% voor de eerste 400.000 euro van het totale fiscale loon. Dit betekent bij een loonsom van 400.000 euro dat werkgevers in de nieuwe situatie 6800 euro onbelast beschikbaar kunnen stellen in plaats van 4800 euro nu.

Voor het bedrag boven 400.000 euro blijft het percentage van 1,2% gelden.

Met name midden-en kleinbedrijven (mkb) hebben hier voordeel van.



Uitspraak in procedure over de verbruiksbelasting op versgeperste sappen

Eerder hebben wij u geïnformeerd over de gerechtelijke procedure die wij hebben gevoerd bij de Rechtbank Arnhem om duidelijkheid te krijgen over de vraag of een supermarktondernemer als producent van versgeperst sap kan worden aangemerkt. Rechtbank Arnhem heeft beslist dat dat u als supermarktondernemer als producent moet worden aangemerkt en niet de consument.
Wij zijn in hoger beroep gegaan tegen de uitspraak van Rechtbank Arnhem bij het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden. Dit beroep is op 29 november jl. inhoudelijk behandeld door het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden.

Op 22 januari 2019 heeft het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden uitspraak gedaan. Helaas zijn we wederom niet in het gelijk gesteld. Het Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden vindt de handelingen van de consument niet zodanig doorslaggevend dat daarmee de consument als producent moet worden aangemerkt.

Een volgende stap zou zijn om de zaak aan de Hoge Raad voor te leggen. De Hoge Raad mag alleen de feiten niet meer toetsen maar doet alleen een uitspraak of het recht is geschonden en het is een administratieve procedure. Er is namelijk geen mogelijkheid om te persoonlijk te pleiten bij de Hoge Raad. Intern zullen we ons beraden of we de zaak gaan voorleggen aan de Hoge Raad.

U zult hierover nog worden geïnformeerd.



Mr. C.T. (Cornelis) Klepper
Advocaat BVD-advocaten

Wet Franchise gepubliceerd

Op 12 december 2018 is de consultatieversie van de Wet Franchise gepubliceerd. Het wetsvoorstel is te vinden op www.internetconsultatie.nl (zoek op: “Wet Franchise”). Het voorstel is afkomstig van de Staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat (Mona Keijzer) en de Minister voor Rechtsbescherming (Sander Dekker). Tot 31 januari 2019 kan worden gereageerd op het wetsvoorstel.

In het wetsvoorstel zijn regels ter bescherming van bestaande en potentiële franchisenemers opgenomen. In het wetsvoorstel staat dat van de regels niet ten nadele van de franchisenemer kan worden afgeweken.

Hieronder volgen, verkort weergegeven, enkele voorgestelde regels:

- Franchisegever is verplicht om potentiële franchisenemers (tenminste 4 weken van te voren) schriftelijk te voorzien van alle relevante informatie, waaronder een vestigingsplaatsonderzoek. Op basis van deze informatie moet de potentiële franchisenemer in staat zijn de financiële gevolgen van het sluiten van de franchiseovereenkomst te voorzien.
- De franchisegever verleent de franchisenemer de bijstand en commerciële en technische ondersteuning die redelijkerwijs nodig zijn voor de franchisenemer om de formule te kunnen exploiteren.
- De franchiseovereenkomst bepaalt de manier waarop de goodwill in de franchiseonderneming wordt vastgesteld.
- De franchiseovereenkomst bepaalt dat en hoe de goodwill die is toe te rekenen aan de franchisenemer, bij beëindiging van de overeenkomst wordt vergoed aan de franchisenemer.
- Verplichte afname van goederen of diensten is alleen geldig als hiervoor marktconforme voorwaarden gelden.

- Een non-concurrentiebeding mag maximaal een jaar duren en mag niet verder gaan dan het rayon van de franchisenemer.
- De franchisegever verstrekt de franchisenemer tijdens de duur van de franchiseovereenkomst informatie over beoogde wijzigingen in de overeenkomst.
- Een wijziging van de franchiseovereenkomst die aanzienlijke gevolgen heeft voor de exploitatie van de franchiseformule door de franchisenemer, vergt voorafgaande instemming van:

a. een twee-derde meerderheid van het vertegenwoordigend orgaan van de franchisenemers, indien aanwezig, of
b. de franchisenemer jegens wie de franchisegever de wijziging wil doorvoeren en die deze gevolgen daarvan ondervindt of dreigt te ondervinden.

Wat mij betreft is het een goede ontwikkeling dat de juridische bescherming van franchisenemers in de wet wordt opgenomen. Hoewel het wetsvoorstel wellicht nog wat gefinetuned kan worden, is dit een mooie aanzet.

Ik houd u op de hoogte van het vervolg.

Bron: Mr. C.T. (Cornelis) Klepper
Advocaat, bvd-advocaten