

Nieuws voor ondernemende ondernemers

IN DIT NUMMER

- NIET-OPGENOMEN VAKANTIEDAGEN
- CHECKLIST: GELDPOTJES VOOR WERKNEMERS 'MET EEN RUGZAKJE'
- BTW DOOR DE JAREN HEEN: INFOGRAPHIC
- GEZAGSCRITERIUM OPDRACHTGEVER EN ZZP'ER
- SUBSIDIE PRAKTIJKLEREN
- ONTSLAG WERKNEMER DUUR EN OMSLACHTIG
- WETSVORSTEL FRANCHISE
- KREDIETCOWBOYS
- SCHOOLVAKANTIES 2019

GEBRUIKELIJK LOON BIJ DEELTIJD, STARTERS EN VERLIES

Voor de 'aanmerkelijk belang'-aandeelhouder geldt de gebruikelijkloonregeling. Uitgangspunt is dat het gebruikelijk loon wordt vastgesteld op het hoogste van de volgende bedragen:

- minimaal 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de meestverdienende werknemer;
- het minimumbedrag is € 45.000 (2019).

Alleen in een beperkt aantal uitzonderingssituaties staat de Belastingdienst een lager gebruikelijk loon toe.

Startende onderneming

Als start-up mag u het wettelijk minimumloon nemen als gebruikelijk loon. Voorwaarde is onder meer dat u over een S&O-verklaring beschikt. Als u geen start-up bent, mag u onder voorwaarden tijdelijk uitgaan van een lager loon. Bijvoorbeeld vanwege aanvangsverliezen of lage inkomsten. Het loon mag niet lager zijn dan het wettelijk minimumloon. De uitzondering geldt voor maximaal 3 jaar. Als u de onderneming vanuit een eenmanszaak inbrengt in de bv, moet u deze periode aftrekken van deze 3 jaar.

Uw onderneming maakt verlies

Als uw onderneming zoveel verlies maakt dat de continuïteit in gevaar is, mag u het loon verlagen tot het wettelijk minimumloon dat past bij het aantal uren dat de aanmerkelijk belang-houder voor u werkt. U mag het loon niet lager vaststellen als de bv:

- incidenteel verlies lijdt;
- de rekeningen nog steeds kan betalen;
- de rekeningen niet kan betalen als gevolg van een oplopende rekeningcourantschuld, uitgekeerd dividend of andere onttrekkingen.

Deeltijd

Als u in deeltijd werkt, zeg twee dagen in de week, moet u nog steeds aannemelijk maken dat een evenredig deel van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of het loon van de meestverdienende werknemer lager is dan € 45.000. Is het loon van de meest vergelijkbare

Disclaimer

Xerus besteedt uiterste zorg aan de betrouwbaarheid en de actualiteit van de gegevens. Onjuistheden kunnen echter voorkomen. Xerus is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van onjuistheden, problemen veroorzaakt door, of inherent aan het verspreiden van informatie via internet alsmede technische storingen.

dienstbetrekking voor een voltijdsfunctie bijvoorbeeld € 70.000, dan mag u het gebruikelijk loon vaststellen op 2/5 van € 70.000, dat is € 28.000.

Uw NOAB-adviseur kan u helpen met een onderbouwd verzoek voor verlaging van het gebruikelijk loon.

NIET-OPGENOMEN VAKANTIEDAGEN

Als werkgever heeft u wellicht liever niet dat een werknemer een stukje meer aan vakantiedagen opbouwt.

1. Wettelijke vakantiedagen

Een werknemer heeft jaarlijks wettelijk recht op vakantie van vier keer de arbeidsduur per week. Een werknemer die vijf dagen per week werkt, heeft dus minimaal recht op twintig vakantiedagen per jaar. De wettelijke vakantiedagen die een werknemer in 2018 niet heeft opgenomen, vervallen na zes maanden, oftewel op 1 juli 2019. Als werkgever moet u uw werknemer de kans geven om deze dagen vóór deze datum op te nemen.

2. Bovenwettelijke vakantiedagen

Meestal heeft iemand hier bovenop extra vakantiedagen. Dit zijn de bovenwettelijke vakantiedagen. Als hier niets over is afgesproken in de cao of het arbeidscontract vervallen deze bovenwettelijke vakantiedagen pas na vijf jaar! De oudste vakantiedagen vervallen het eerst.

3. Ziek op vakantie

Als een werknemer zich ziek meldt tijdens vakantie, tellen de wettelijke vakantiedagen dat hij of zij ziek is niet als vakantiedagen, maar als ziektedagen. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen kunt u in het contract of de cao vastleggen dat ziektedagen tijdens vakantie van het vakantietegoed afgaan. U kunt van de werknemer vragen om de ziekmelding te onderbouwen met een verklaring van een arts of andere documentatie.

4. Uitbetalen dagen

Wettelijke vakantiedagen hoeft u alleen uit te betalen bij het einde van het arbeidscontract. Bij bovenwettelijke vakantiedagen kan er in het contract of de cao zijn afgesproken dat de werknemer de mogelijkheid heeft om deze te laten uitbetalen. U kunt de werknemer niet verplichten om dit te doen.

In de praktijk hanteren werkgevers als vergoeding voor de niet opgenomen vakantiedagen: het basissalaris, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Volgens de rechtspraak moet u echter de extra salariscomponenten, zoals een dertiende maand en een ploegentoeslag, in de vergoeding meenemen.

CHECKLIST: GELDPOTJES VOOR WERKNEMERS 'MET EEN RUGZAKJE'

Deze subsidie- en loonregelingen liggen (ook) in 2019 voor werkgevers klaar.

1. Het loonkostenvoordeel (LKV)

Het LKV geldt voor doelgroepen die lastig aan het werk komen. Het gaat om:

Disclaimer

Xerus besteedt uiterste zorg aan de betrouwbaarheid en de actualiteit van de gegevens. Onjuistheden kunnen echter voorkomen. Xerus is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van onjuistheden, problemen veroorzaakt door, of inherent aan het verspreiden van informatie via internet alsmede technische storingen.

- oudere werknemers (56+) met een uitkering;
- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsuitkering;
- werknemers met een arbeidsbeperking;
- herplaatste werknemers die arbeidsongeschikt zijn geworden.

2. Het lage inkomensvoordeel (LIV)

Het LIV geldt voor laagbetaalde werknemers van 22 jaar tot de pensioenleeftijd met een laag loon. U heeft recht op LIV voor een werknemer die minimaal:

- 100% en maximaal 125% van het minimumloon verdient;
- 1.248 verloonde uren per kalenderjaar werkt.

Voor 18- tot 21-jarigen komt u mogelijk in aanmerking voor het Jeugd-LIV.

3. Loonkostensubsidie en loondispensatie

Als u iemand met een arbeidshandicap en een verminderde arbeidsproductiviteit of een Wajong'er in dienst neemt, kunt u loonkostensubsidie of loondispensatie aanvragen bij UWV. U betaalt alleen voor de werkelijke arbeidsproductiviteit.

4. Proefplaatsing

Als u twijfelt over iemand met een bijstands- of UWV-uitkering, kunt u een proefplaatsing overwegen. Gedurende twee maanden werkt deze persoon met behoud van uitkering.

5. No-riskpolis ziekteverzuim

Voor werknemers met een arbeidshandicap of ziekte en voor werknemers uit de doelgroep banenafpraak kunt u een no-riskpolis aanvragen voor de kosten bij ziekte.

BTW-TARIEVEN DOOR DE JAREN HEEN

Bij de invoering van de btw in 1969 leverde dit de schatkist 2,6 miljard euro op. Inmiddels is dit 53 miljard euro (2018). Door de combinatie van tarieven bedroeg in 2018 de gemiddelde btw-heffing op de consumptie van huishoudens 8,7%. Dit komt doordat goederen en diensten zoals vliegtickets, kinderopvang en de huur van een woning zijn vrijgesteld van BTW (bron: CBS).

JAAR	1969	1971	1973	1976	1984	1986	1989	1992	2001	2012	2019
Btw hoog (%)	12	14	16	18	19	20	18,5	17,5	19	21	21
Btw laag (%)	4	4	4	4	5	6	6	6	6	6	9

GEZAGSCRITERIUM OPDRACHTGEVER EN ZZP'ER

Voor de vraag of iemand in loondienst is of niet, gelden drie criteria:

- 1) is sprake van een verplichting tot persoonlijke arbeid?;
- 2) is sprake van een gezagsverhouding?; en
- 3) betaalt de opdrachtgever méér dan alleen de vergoeding voor de kosten die iemand maakt? Is het antwoord op één van deze vragen 'nee', dan is de opdrachtnemer niet in loondienst.

Gezagsverhouding

De vraag over de gezagsverhouding is niet altijd makkelijk te beantwoorden. Om deze onduidelijkheid te verminderen, heeft minister Koolmees van SZW per 1 januari 2019 een bijlage toegevoegd aan het Handboek Loonheffingen. De tekst van de bijlage is zo'n acht pagina's met indicaties voor het al dan niet bestaan van een gezagsverhouding. Als aanwijzing voor het bestaan van een gezagsverhouding geldt onder meer dat de opdrachtgever aanwijzingen en instructies kan

Disclaimer

Xerus besteedt uiterste zorg aan de betrouwbaarheid en de actualiteit van de gegevens. Onjuistheden kunnen echter voorkomen. Xerus is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van onjuistheden, problemen veroorzaakt door, of inherent aan het verspreiden van informatie via internet alsmede technische storingen.

geven over de manier waarop de werkende de opdracht moet uitvoeren ('het hoe') en niet alleen over het resultaat dat hij moet opleveren ('het wat'). Andere aanwijzingen zijn:

- De werkende heeft eerder voor dezelfde werkzaamheden een dienstbetrekking gehad bij dezelfde opdrachtgever.
- De werkzaamheden die de werkende bij de opdrachtgever verricht, worden bij deze opdrachtgever ook verricht door mensen in dienstbetrekking.
- De werkzaamheden zijn een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de werkgever.
Bijvoorbeeld:
 - een chauffeur die rijdt voor een transportonderneming;
 - een pizzakoerier bij een pizzaverkoper met bezorgdienst;
 - een enquêteur die enquêtes afneemt voor een enquêtebureau.

Maaltijdbezorgers

De kantonrechter in Amsterdam heeft bepaald dat maaltijdbezorger Deliveroo haar maaltijdbezorgers moet behandelen als werknemers en niet als zzp'er (ECLI:NL:RBAMS:2019:210). De bezorgers waren eerder in dienst op grond van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat de relatie tussen Deliveroo en de bezorgers onder het zzp-contract niet wezenlijk is veranderd.

Het kabinet werkt aan een webmodule waarmee een opdrachtgever zekerheid krijgt over de vraag of een arbeidsrelatie als 'buiten dienstbetrekking' kan worden gezien. In dat geval geeft de module een zogeheten opdrachtgeversverklaring af. Deze is naar verwachting eind 2019 online.

SUBSIDIE PRAKTIJKLEREN

Met de krapte op de arbeidsmarkt kan een praktijkleerplek een manier zijn om nieuw personeel te vinden. De regeling is recent verlengd tot 2023. Dankzij de subsidieregeling praktijkleren krijgt u een tegemoetkoming voor de kosten die u maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. Het maximale subsidiebedrag is € 2.700 per praktijk- of werkpleerplaats. Met ingang van 2019 komen de duale en deeltijd hbo-opleidingen Gezondheidszorg en Gedrag & Maatschappij ook in aanmerking voor subsidie. De aanvraag voor de subsidie kunt u indienen via het eLoket van RVO.nl.

ONTSLAG WERKNEMER DUUR EN OMSLACHTIG

De Wet werk en zekerheid (Wwz) heeft ontslag lastiger en duurder gemaakt. Dit blijkt uit onderzoek door onderzoekers van de Erasmus School of Law. Het aantal afwijzingen van ontbindingsverzoeken is explosief gestegen. In ruim één op de drie gevallen (36%) wees de rechter het verzoek af. Voorafgaand aan de Wwz was dit slechts in 9% van de ontbindingszaken het geval. Bovendien wordt bij één op de vier zaken een billijke vergoeding toegewezen. Het gevolg is dat het gemiddelde bedrag dat een werknemer meekrijgt is gestegen van € 31.522 naar € 67.838, zo blijkt uit onderzoek van Het Financieele Dagblad.

WETSVORSTEL FRANCHISE

Het kabinet heeft een conceptwetsvoorstel opgesteld dat de verhoudingen tussen franchisegever en franchisenemer nader vastlegt. Doel is de positie van de franchisenemer bij conflicten in de toekomst beter te beschermen. Het wetsvoorstel bevat regels voor vier onderdelen die cruciaal zijn voor evenwichtige franchiseverhoudingen:

Disclaimer

Xerus besteedt uiterste zorg aan de betrouwbaarheid en de actualiteit van de gegevens. Onjuistheden kunnen echter voorkomen. Xerus is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van onjuistheden, problemen veroorzaakt door, of inherent aan het verspreiden van informatie via internet alsmede technische storingen.

1. De precontractuele uitwisseling van informatie.
2. De tussentijdse wijziging van een lopende franchiseovereenkomst.
3. De beëindiging van de franchisesamenwerking.
4. Het overleg tussen franchisegever en zijn franchisenemers.

'KREDIETCOWBOYS'

Zzp'ers op zoek naar financiering zijn vogelvrij voor kredietverleners tegen de hoofdprijs, signaleert De Volkskrant. Snel geld, zonder gedoe, maar wel tegen een prijs in de vorm van rentes van 30 tot 200% op jaarbasis. Voor zzp'ers geldt niet de wettelijke bescherming bij consumentenkrediet (maximaal 14% rente op jaarbasis). Evenmin hebben de kredietverstrekkers een zorgplicht, op grond waarvan ze de kredietwaardigheid van de zzp'er moeten meenemen in het onderzoek.

Financiering nodig voor uw onderneming? Uw NOAB-adviseur kan u ondersteunen bij het maken van een liquiditeitsprognose en het beoordelen van de kredietvoorwaarden.

SCHOOLVAKANTIES 2019

	Noord	Midden	Zuid
Krokusvakantie	16-2 t/m 24-2	12-2 t/m 3-3	23-2 t/m 3-3
Meivakantie	27-4 t/m 5-5	27-4 t/m 5-5	27-4 t/m 5-5
Zomervakantie	13-7 t/m 25-8	20-7 t/m 1-9	6-7 t/m 18-8
Herfstvakantie	19-10 t/m 27-10	19-10 t/m 27-10	12-10 t/m 20-10

COLOFON

Bij het samenstellen van deze nieuwsbrief is de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht. De juistheid en volledigheid van de nieuwsbrief kan echter niet worden gegarandeerd. De samenstellers en de uitgever accepteren dan ook geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die het directe of indirecte gevolg is van handelingen en/of beslissingen die gebaseerd zijn op deze nieuwsbrief.

*Aan de Orde is een uitgave van: Nederlandse Orde van Administratie- en Belastingdeskundigen
 Hoofdredactie NOAB
 Redactie Loft 238 Tekst & Media
 Opmaak Repro Design Zutphen & Studio Stephan Lerou
 Druk Dekkers van Gerwen 's-Hertogenbosch © NOAB 2019*

*Postbus 2478, 5202 CL 's-Hertogenbosch
 Telefoon (073) 614 14 19
info@noab.nl | www.noab.nl*

Disclaimer

Xerus besteedt uiterste zorg aan de betrouwbaarheid en de actualiteit van de gegevens. Onjuistheden kunnen echter voorkomen. Xerus is niet aansprakelijk voor schade als gevolg van onjuistheden, problemen veroorzaakt door, of inherent aan het verspreiden van informatie via internet alsmede technische storingen.