

Nieuwsfeiten

Editie 2014-02

Zakendoen is best leuk



**maar je kunt niet
alles tegelijk**



www.accountants.nl

LOON- / INKOMSTENBELASTING

1.	Privégebruik auto	2
2.	Reiskostenvergoeding	2
3.	Landbouwvrijstelling	3
4.	Loon	3
5.	Gebruikelijk loon	3
6.	Afbouw arbeidskorting	4
7.	Kilometervergoeding	4
8.	Belast inkomen	4
9.	30%-regeling	4
10.	Regresvordering	5
11.	Boetes	6
12.	Pensioenopbouw	6

SOCIALE VERZEKERINGEN

13.	Minimumloon	6
14.	Recht op WW-uitkering	6
15.	Verzekeringsplicht dga	6

ARBEIDSRECHT

16.	Wet Werk en Zekerheid	7
17.	Overgang onderneming	8
18.	Ontslag op staande voet	9
19.	Contract voor bepaalde tijd	9
20.	Verlofregelingen	10

VARIA

21.	Bedrijfsopvolgingsfaciliteit (BOF)	10
22.	Depotstelsel	11
23.	Bestuurdersaansprakelijkheid	11
24.	Autobelastingen	11

1. Privégebruik auto

Volgens de wettelijke regeling van de bijtelling voor het privé-gebruik van een auto van de zaak komt een eigen bijdrage van de werknemer voor het privégebruik in aftrek op de bijtelling. De bijtelling kan door een eigen bijdrage van de werknemer niet negatief worden. Wanneer er geen bijtelling plaatsvindt omdat er geen sprake is van privégebruik, komt een eigen bijdrage van de werknemer voor de ter beschikking gestelde auto niet in aftrek op het inkomen. Dat volgt uit de duidelijke tekst van de wettelijke regeling.

De vraag is of een vergoeding die de werknemer aan de werkgever betaalt wanneer hij de auto niet privé gebruikt een vergoeding is voor privé- of voor zakelijk gebruik. Een dergelijke vergoeding kan zich voordoen wanneer de werknemer een duurdere auto wil rijden dan de auto die de werkgever hem volgens de geldende leaseregeling ter beschikking zou stellen. Vaak bieden leaseregelingen de mogelijkheid om een duurdere auto te kiezen. Wordt niet privé met de auto van de zaak gereden, dan is dat een dure keuze.

2. Reiskostenvergoeding

De staatssecretaris van Financiën heeft een besluit over de fiscale behandeling van reiskostenvergoedingen en privégebruik auto aangepast. Het besluit is zowel onder de werkkostenregeling als onder de oude systematiek van vergoedingen en verstrekkingen van toepassing.

Nieuw toegevoegd is een goedkeuring over de bewijslast bij reizen met openbaar vervoer. Eerder was goedgekeurd dat door vervoerbedrijven gemaakte overzichten van transacties met OV-chipkaarten worden behandeld als plaatsbewijzen of vervoerbewijzen. In dat kader was afgesproken dat vervoerbedrijven deze overzichten twee jaar zouden bewaren. De bewaartermijn is teruggebracht tot een jaar en zes maanden. Dat heeft door gebrek aan bewijsmiddelen in een aantal gevallen geleid tot correctie van de reisaf trek. Als de werknemer op andere wijze dan met vervoerbewijzen aannemelijk kan maken dat hij de reizen heeft gemaakt en hij voor de reisaf trek beschikt over een reisverklaring, is dat voldoende bewijs volgens de staatssecretaris.

Aan toepassing van de vrije bewijsleer zijn wel voorwaarden gesteld:

- 1) De reiziger moet een reisverklaring van de werkgever hebben waaruit het reispatroon blijkt.
- 2) De reiziger moet aannemelijk maken dat hij de reizen heeft gemaakt.

3. Landbouvvrijstelling

De landbouvvrijstelling houdt in dat de waardeverandering van grond binnen een landbouwbedrijf is vrijgesteld. De vrijstelling is beperkt tot de waardeverandering die is toe te rekenen aan de ontwikkeling van de waarde in het economisch verkeer bij voortgezet agrarisch gebruik. Waardeverandering die het gevolg is van andere oorzaken is niet vrijgesteld.

De Wet IB 2001 omschrijft de winst als het totaal van de voordelen die uit een onderneming worden verkregen. Deze "totaalwinst" wordt vervolgens verdeeld in jaarmoten. De jaarwinst wordt bepaald volgens een waarderingssysteem dat in overeenstemming is met goed koopmansgebruik. Wijziging van systeem is toegestaan als dat niet leidt tot een incidenteel fiscaal voordeel. Wat niet tot de totaalwinst behoort, kan niet tot de jaarwinst behoren. Een objectieve vrijstelling zoals de landbouvvrijstelling zondert resultaten uit van de totaalwinst. De vraag of en in hoeverre een objectieve vrijstelling van toepassing is, wordt beantwoord in het jaar waarin de mogelijk vrijgestelde opbrengst wordt gerealiseerd. Goed koopmansgebruik speelt daarbij een belangrijke rol.

Volgens Hof Leeuwarden mag landbouwgrond boven de kostprijs worden gewaardeerd als de boekhoudkundig gerealiseerde opbrengst onder de landbouvvrijstelling valt. Wanneer vaststaat dat de hele opwaardering van landbouwgrond onder de landbouvvrijstelling valt wordt de totaalwinst van de onderneming niet vergroot. Het vervangen van de waardering op kostprijs door waardering op de waarde in het economisch verkeer bij voortgezet agrarisch gebruik is een toegestane stelselwijziging.

Het vooruitlopen op een mogelijke afschaffing van de landbouvvrijstelling door het stelsel van waardering te wijzigen is volgens het hof niet gericht op het behalen van een incidenteel fiscaal voordeel. Het veranderen van waarderingssysteem om een mogelijk fiscaal nadeel te voorkomen houdt niet in dat de ondernemer een incidenteel fiscaal voordeel heeft beoogd.

4. Loon

Loon is het totaal van alle voordelen die een werknemer uit zijn dienstbetrekking geniet. Daaronder vallen ook voordelen die de werknemer heeft kunnen behalen omdat zijn dienstbetrekking hem daartoe in staat stelde. Dat kunnen ook voordelen zijn die niet door de werkgever maar door derden aan de werknemer worden betaald.

De Belastingdienst legde een naheffingsaanslag loonbelasting op aan een BV. De naheffingsaanslag had betrekking op de kosten van de verbouwing van de woning van een werknemer. Deze kosten waren voor rekening van het concern waartoe de BV behoorde gekomen. In totaal ging het om een bedrag van € 1,7 miljoen. In de procedure die de BV aanspande was de vraag of er voldoende causaal verband bestond met de dienstbetrekking van de werknemer. De werkgever bestreed dat de



werknemer een voordeel had gehad. Zo al sprake was van een voordeel vond dit volgens de werkgever zijn oorsprong niet in de dienstbetrekking. Bij aanvang van de dienstbetrekking was de werknemer voorgehouden dat hij voor 25% medeaandeelhouder zou worden. Die toezegging werd nooit nagekomen. In plaats daarvan werd in een zogenaamde samenwerkingsovereenkomst het uitzicht geboden op een gerechtigdheid tot 25% van de winst van de werkgever. Volgens de werkgever vond het voordeel zijn oorsprong in die overeenkomst.

Hof Amsterdam was van oordeel dat er een gezagsrelatie had bestaan tussen de werkgever en de werknemer omdat de enige aandeelhouder van de werkgever in werkelijkheid de dienst uitmaakte en de werknemer ondanks zijn status als formeel bestuurder niet zonder toestemming van de aandeelhouder beslissingen kon nemen. De werknemer had in de samenwerking niets anders ingebracht dan zijn arbeid. Volgens het hof moest de samenwerkingsovereenkomst worden geplaatst in de context van de dienstbetrekking met de werkgever. Het door de werknemer genoten voordeel, bestaande uit het niet hoeven betalen van de verbouwing van zijn woonhuis, was daarom netto loon uit dienstbetrekking. Bij het opleggen van de naheffingsaanslagen was de inspecteur ervan uitgegaan dat de werkgever de loonbelasting voor zijn rekening heeft genomen en heeft afgezien van verhaal op de werknemer. Volgens het hof heeft de inspecteur terecht het genoten voordeel gebruteerd en de naheffingsaanslag over het gebruteerde loon berekend.

5. Gebruikelijk loon

Volgens de Hoge Raad moet bij het vaststellen van het gebruikelijk loon van een dga geen rekening gehouden worden met het loon van zijn echtgenote. Een dga moet voor zijn werkzaamheden voor zijn BV tenminste een gebruikelijk loon ontvangen. Wat een gebruikelijk loon is wordt bepaald aan de hand van de beloning van werknemers in vergelijkbare functies die geen aanmerkelijk belang hebben in de BV waarvoor zij werken. Er geldt in 2014 een normbedrag van € 44.000 per jaar.

Naar aanleiding van een boekenonderzoek stelde de inspecteur zich op het standpunt dat de beloning van de enige aandeelhouder van een BV in een reeks van jaren op het normbedrag voor een gebruikelijk loon gesteld moest worden. Omdat het feitelijk betaalde loon lager lag, legde de inspecteur naheffingsaanslagen op aan de BV. Er volgde een procedure over de vraag of de inspecteur het gebruikelijk loon correct had vastgesteld. Hof Den Haag vernietigde de naheffingsaanslagen. De totale arbeidsbeloning voor de dga en zijn echtgenote was volgens het hof in overeenstemming met de hoeveelheid werk die zij verrichtten. De Hoge Raad heeft de uitspraak van het hof vernietigd. Door rekening te houden met het loon van de echtgenote bij de beoordeling van de gebruikelijkheid van het loon van de dga trad het hof buiten de grenzen van het geschil. De gebruikelijkheid van het loon van de dga staat los van het aan zijn echtgenote betaalde loon.

6. Afbouw arbeidskorting

In ruil voor het niet strafbaar stellen van illegaliteit wordt de arbeidskorting aangepast. Met ingang van 2015 begint de afbouw van de arbeidskorting bij een inkomen van circa € 49.000. Zonder deze aanpassing zou de vermindering van de arbeidskorting beginnen bij een inkomen van ongeveer € 42.000. In 2014 bedraagt de arbeidskorting maximaal € 2.097. Vanaf een inkomen van € 40.721 daalt de arbeidskorting. Deze daling stopt bij een inkomen van € 83.971. Vanaf dat bedrag geldt een maximale arbeidskorting van € 367. Voor mensen die de AOW-leeftijd bereikt hebben gelden lagere maxima. De afbouw van de arbeidskorting eindigt in 2017 bij een inkomen van circa € 116.000. Volgens het regeerakkoord zou in 2017 vanaf een inkomen van circa € 110.000 geen recht op arbeidskorting meer bestaan.



7. Kilometervergoeding

Een werkgever kan de kosten van vervoer van een werknemer belastingvrij vergoeden tot een bedrag van € 0,19 per kilometer. Is de vergoeding hoger dan € 0,19 per kilometer, dan vormt het meerdere loon waarover loonbelasting moet worden ingehouden en afgedragen.

Een werknemer die van zijn werkgever een vergoeding van € 0,38 per kilometer ontving, meende dat geen sprake was van een te belasten deel van de vergoeding. In de arbeidsovereenkomst was opgenomen dat de werknemer verplicht was om een representatieve auto aan te schaffen. De werkgever had hem daarvoor een financiering verstrekt. Volgens de werknemer was de regeling voor privégebruik auto van toepassing, omdat de werkgever alle kosten van de auto, inclusief afschrijving vergoedde. De werknemer baseerde dat op het handboek loonheffingen van de Belastingdienst en de vergoeding van € 0,38 per zakelijke kilometer. Er kon echter niet worden vastgesteld dat de werkgever alle kosten van de auto vergoedde. Daarom was geen sprake van het ter beschikking stellen van de auto, maar van een bovenmatige vergoeding.

8. Belast inkomen

De voordelen die iemand behaalt met transacties in de privé-sfeer zijn onbelast. Valt een transactie en dus het behaalde voordeel echter in de sfeer van de onderneming, dan is het voordeel belast in box 1. Transacties die een ondernemer verricht liggen niet snel in de privé-sfeer als er een verband is met de onderneming. Dat bleek onlangs in een procedure over de aan- en verkoop van het huurrecht van een benzinestation. Het huurrecht werd op een veiling gekocht door de exploitant van een aantal benzinestations voor een bedrag van € 180.000. De exploitant droeg het huurrecht over aan een door hem opgerichte holding-BV. De holding droeg het huurrecht over aan een dochter-BV. Vrijwel direct daarna verkocht de holding de aandelen in de dochter-BV aan een derde voor € 1.980.000. De holding keerde vervolgens een bedrag van € 1.800.000 uit aan haar aandeelhouder, de exploitant. De Belastingdienst merkte het behaalde voordeel van € 1.800.000 aan als winst uit onderneming, omdat de exploitant het huurrecht had aangekocht als ondernemer. De verkoopopbrengst kwam daarom toe aan de onderneming. De rechtbank en het gerechtshof deelden deze opvatting. Anders dan de exploitant meende was het huurrecht bij de aankoop geen onderdeel van zijn privévermogen geworden.

9. 30%-regeling

De 30%-regeling is een forfaitaire regeling ter vergoeding van de extra kosten die een uit het buitenland afkomstige werknemer heeft als hij in Nederland komt werken. Deze regeling houdt in dat 30% van de totale bruto beloning als belastingvrije vergoeding voor extraterritoriale kosten wordt aangemerkt.



Wil deze regeling van toepassing zijn dan moet het gaan om een uit een ander land aangeworven werknemer met een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is. Gedurende de looptijd van de regeling kan de oorspronkelijke dienstbetrekking worden beëindigd en worden vervangen door een andere, mits er tussen de beëindiging van de eerste dienstbetrekking en de aanvang van de tweede niet meer dan drie maanden zit.

Onderstaand enkele uitspraken betreffende de regeling

Tijdens de looptijd van de 30%-regeling mag de buitenlandse werknemer van baan wisselen. Wel dienen de nieuwe werkgever en de werknemer een verzoek in te dienen bij de Belastingdienst om de regeling voort te mogen zetten. Er mag een periode van niet meer dan drie maanden liggen tussen het einde van de ene baan en het begin van de andere baan. Uitgangspunt is dat bij overschrijding van de driemaandsperiode de werknemer kennelijk niet meer beschikt over een schaarse specifieke deskundigheid. De regeling biedt geen ruimte aan de werknemer om op andere wijze aannemelijk te maken dat hij over een schaarse specifieke deskundigheid beschikt. De regeling laat ook geen ruimte om gedurende een zelfgekozen periode niet beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Overschrijding van de termijn van drie maanden betekent altijd verlies van de 30%-regeling.

Volgens de Hoge Raad mag de 30%-regeling niet worden toegepast op een tweede parttime betrekking, die meer dan drie maanden na het einde van de eerste fulltime betrekking aanvangt. De Hoge Raad volgt daarmee de conclusie van de Advocaat-Generaal. Hof Den Bosch meende dat de regeling wel mocht worden toegepast en door de Belastingdienst ten onrechte was geweigerd. Hof Den Bosch was van oordeel dat de 30%-regeling ook kan worden toegepast op een aanvullende dienstbetrekking. De zaak had betrekking op een buitenlandse werknemer die de 30%-regeling al toepaste. Na de beëindiging van zijn eerste dienstbetrekking maar binnen de looptijd van de 30%-regeling ging hij werken als commissaris bij een bedrijf. Omdat zijn werkzaamheden minder dan een volledige werkweek in beslag namen, accepteerde hij na enige tijd een tweede commissariaat. De Belastingdienst wees het verzoek om de 30%-regeling op het tweede commissariaat toe te mogen passen af. Als reden daarvoor voerde de Belasting-

dienst aan dat de werknemer op het moment waarop hij de tweede overeenkomst aanging in Nederland werkzaam was en dat zijn oorspronkelijke dienstbetrekking ruim meer dan drie maanden voor de aanvang van het tweede commissariaat was geëindigd.

De Hoge Raad constateert dat het eerste commissariaat slechts voor een deel de oude dienstbetrekking verving en dat het meer dan drie maanden heeft gekost om vervanging voor het andere deel te vinden. Daardoor is niet voldaan aan de voorwaarde die wordt gesteld aan voortzetting van de 30%-regeling. Volgens de Hoge Raad is dat in overeenstemming met de ratio van de regeling.

10. Regresvordering

Een regresvordering op de echtgenoot die een onderneming drijft is een werkzaamheid voor de inkomstenbelasting.

Een regresvordering kan ontstaan uit een borgstelling of uit hoofdelijke aansprakelijkheid voor een schuld van de echtgenoot. Een procedure bij de Hoge Raad heeft betrekking op de omvang van de regresvordering en de vraag of afwaardering daarvan ten laste van het resultaat kan worden gebracht.

De casus is als volgt. In een schuldbekentenis aan de bank stond dat beide echtgenoten het van de bank geleende bedrag hoofdelijk schuldig waren. Als zekerheid voor de bank vestigde de vrouw een recht van hypotheek op haar woonhuis. Haar echtgenoot startte een onderneming. Na enkele jaren van verliezen werd de onderneming beëindigd. Omdat de schuld aan de bank nog niet was afgelost, werd de woning op last van de bank verkocht. Met het na aflossing van de hypothecaire lening resterende bedrag werd een deel van de ondernemings-schulden van de echtgenoot afgelost. De vraag was of het door de vrouw in dat kader betaalde bedrag een negatief resultaat uit overige werkzaamheden vormde. Volgens Hof Leeuwarden had de vrouw een regresvordering op haar echtgenoot gekregen voor de helft van het door haar betaalde bedrag. De afwaardering van deze regresvordering kwam ten laste van haar resultaat uit werkzaamheid.

Tegen deze uitspraak ging de staatssecretaris in cassatie. Het hof zou niet zijn ingegaan op de stelling van de Inspecteur dat het aanvaarden van de hoofdelijke aansprakelijkheid onzakelijk was. In zijn conclusie betoogt de Advocaat-Generaal dat het onderscheid tussen borgstelling en hoofdelijke aansprakelijkheid in dezen niet van belang is. In beide gevallen kreeg de vrouw voor het hele bedrag een regresvordering op haar man. Het oordeel van het hof, dat slechts voor de helft sprake is van een regresvordering, is niet juist. Bepalend is dat de hele schuld de man aanging. Omdat het hof niet is ingegaan op de stelling van de Inspecteur dat sprake is van een onzakelijk motief moet de zaak terugverwezen worden naar het hof. Wanneer de hoofdelijke aansprakelijkheid inderdaad op onzakelijke motieven berust, komt de afboeking van de regresvordering niet ten laste van het resultaat uit werkzaamheid. Is dat niet het geval, dan kan het gehele aan de bank betaalde bedrag ten laste van het resultaat worden gebracht.

11. Boetes

In reactie op vragen van de Tweede Kamer heeft de staatssecretaris van Financiën gezegd dat buitenlandse boetes binnenkort niet langer aftrekbaar van de winst zullen zijn. In beginsel zijn alle kosten van een onderneming aftrekbaar van de winst. Dat geldt ook voor geldboetes. Vanaf 1 januari 1991 zijn geldboetes die worden betaald aan de Nederlandse overheid of aan instellingen van de Europese Unie niet meer aftrekbaar. De achtergrond van deze beperking van de aftrekbaarheid lag in het streven naar een effectievere handhaving van de Nederlandse rechtsorde. Buitenlandse boetes maken geen inbreuk op de Nederlandse rechtsorde. Daarom vielen zij niet onder de beperking van de aftrekbaarheid. Het kabinet vindt het niet langer wenselijk om de aftrekbaarheid van een boete te laten afhangen van de instantie die de boete heeft opgelegd. De schade die een ondernemer ondervindt door een in het buitenland opgelopen boete moet niet worden verminderd door belastingaftrek in Nederland.

In het Belastingplan 2015 zal worden voorgesteld om de uitsluiting van de aftrek van geldboetes uit te breiden tot alle geldboetes. Bedragen die worden betaald om strafvervolgung te voorkomen gelden in dit kader als geldboete.

12. Pensioenopbouw

De versoering van de fiscale faciliteiten voor de opbouw van pensioen gaat door. De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel betreffende de fiscale hervorming van pensioenen aangenomen. Dat betekent dat per 1 januari 2015 de toegestane opbouwpercentages voor pensioen omlaag gaan. Voor pensioen op basis van middelloon geldt dan een opbouwpercentage van 1,875%. Hiermee moet in 40 jaar een pensioen kunnen worden opgebouwd van 75% van het gemiddeld verdiende inkomen. Tot op heden was het streven 70% van het laatstverdiende salaris.

Het pensioengevend inkomen, dat is het inkomen waarover fiscaal vriendelijk pensioen kan worden opgebouwd, bedraagt met ingang van 2015 maximaal € 100.000. Voor zover het inkomen hoger is kan op vrijwillige basis gespaard worden uit het nettoloon. Dat kan in de vorm van een lijfrente die is vrijgesteld in box 3.

SOCIALE VERZEKERINGEN

13. Minimumloon

Per 1 juli 2014 worden de bedragen van het wettelijk minimumloon aangepast. De stijging bedraagt 0,65%. De daglonen van de uitkeringen WAO/WIA, WW en ZW worden op die datum ook met dat percentage verhoogd. Het maximumdagloon wordt per 1 juli 2014 € 198,28 per dag.

Het jaarbedrag wordt € 51.751,08. Het maximum premieloon werknemersverzekeringen wordt in de loop van een kalenderjaar niet aangepast.

De minimum(jeugd)lonen bedragen per 1 juli 2014 (bruto per maand, per week en per dag, in euro's, exclusief vakantiebijslag):

Leeftijd	staffel	per maand
23 jaar	100,0%	€ 1.495,20
22 jaar	85,0%	€ 1.270,90
21 jaar	72,5%	€ 1.084,00
20 jaar	61,5%	€ 919,55
19 jaar	52,5%	€ 785,00
18 jaar	45,5%	€ 680,30
17 jaar	39,5%	€ 590,60
16 jaar	34,5%	€ 515,85
15 jaar	30,0%	€ 448,55

14. Recht op WW-uitkering

Een werknemer heeft geen recht op een WW-uitkering als hij verwijtbaar werkloos is geworden. Daarvan is sprake als de dienstbetrekking is beëindigd door de werknemer, tenzij voortzetting van de dienstbetrekking zo bezwaarlijk zou zijn dat dit van de werknemer redelijkerwijs niet kan worden gevraagd.

De Centrale Raad van Beroep heeft onlangs in een procedure een tussen werkgever en werknemer gesloten vaststellings-overeenkomst als een ontslagverzoek van de werknemer aangemerkt. Dat wil nog niet zeggen dat de werknemer ook verwijtbaar werkloos is geworden. Een ontslagverzoek van de werknemer kan de uitkomst zijn van een onderhandeling tussen werknemer en werkgever over de voorwaarden waaronder een door de werkgever gewenste beëindiging van de dienstbetrekking zijn vorm krijgt. De werknemer in deze procedure was door de werkgever in het kader van een reorganisatie boventalig verklaard, maar van een dreigend ontslag was geen sprake op het moment van sluiten van de vaststellingsovereenkomst. Volgens de Centrale Raad van Beroep had de werknemer vrijwillig gekozen voor beëindiging van het dienstverband. Er waren geen omstandigheden waardoor voortzetting van het dienstverband niet kon worden verlangd van de werknemer. Omdat de werknemer verwijtbaar werkloos was, had het UWV terecht een WW-uitkering geweigerd.

15. Verzekeringsplicht dga

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een concept regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder gepubliceerd. Deze regeling moet de oude regeling vervangen. Aanpassing van de oude regeling was nodig door de invoering van de flex-BV per 1 oktober 2012. Net als de oude regeling geeft de nieuwe regeling een omschrijving van het begrip dga.

De regeling bevat criteria voor de beoordeling van de verzekeringsplicht van de bestuurder van een vennootschap. De bestuurder van een BV die in dienstbetrekking werkzaam is, is in beginsel verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Dat geldt niet voor een dga. Als hij niet ondergeschikt is, ontbreekt een reële gezagsverhouding en is geen sprake van werknemerschap. Verplichte verzekering is dan niet aan de orde.

Door de invoering van de flex-BV is het mogelijk dat een bestuurder wordt benoemd en ontslagen door een vergadering van houders van aandelen van een bepaalde soort of aanduiding of door een ander orgaan van de vennootschap. De oude regeling hield daar geen rekening mee.

ARBEIDSRECHT

16. Wet Werk en Zekerheid

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel met veranderingen in het arbeidsrecht aangenomen. De Wet Werk en Zekerheid treedt op 1 januari 2015 in werking. Een deel van de wijzigingen wordt pas op een later moment van kracht. Aanvankelijk zou een deel van de wijzigingen ingaan op 1 juli 2014, maar vanwege de korte voorbereidingstijd is besloten tot uitstel.

De wijzigingen hebben betrekking op het ontslagrecht, op de tijdelijke arbeidscontracten en op de duur van de WW-uitkering.

Wijzigingen per 1 januari 2015

Deze wijzigingen zien met name op tijdelijke arbeidscontracten. Het betreft zaken als proeftijdbeding, concurrentiebeding, uitzendbeding, loondoorbetalingsverplichting en aanzegtermijn.

Proeftijd

De mogelijkheid om een proeftijd te bedingen in een arbeidscontract vervalt voor contracten met een duur van maximaal zes maanden. Voor arbeidscontracten met een duur van zes maanden tot maximaal twee jaar geldt dat een proeftijd mag worden overeengekomen, mits deze niet langer is dan een maand. De proeftijd mag maximaal twee maanden bedragen als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd.

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding beperkt de werknemer in zijn vrije keuze voor een andere werkgever. Daarom geldt nu al dat een concurrentiebeding schriftelijk moet zijn overeengekomen. Een concurrentiebeding mag alleen worden opgelegd aan een meerderjarige werknemer. Met ingang van 1 januari 2015 vervalt in beginsel de mogelijkheid om een concurrentiebeding op te nemen in contracten voor bepaalde tijd. Alleen in bijzondere gevallen is een concurrentiebeding nog toegestaan. Het gaat dan om specifieke werkzaamheden of om een specifieke

functie. De werkgever zal moeten motiveren waarom bedrijfs- of dienstbelangen noodzakelijk maken om een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst op te nemen.

Uitzendarbeid

De wet biedt de mogelijkheid om de overeenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht van rechtswege te eindigen als de inlener geen gebruik van de diensten van de uitzendkracht meer wil maken. Die mogelijkheid geldt uitsluitend voor de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht werkt voor het uitzendbureau. Dit uitzendbeding kan bij cao tot nu toe onbeperkt worden opgerekt. Per 1 januari 2015 kan dat niet meer onbeperkt. Het uitzendbeding mag dan maximaal 78 weken gelden.

Oproepcontracten

Een werkgever hoeft geen loon te betalen als een werknemer geen arbeid verricht. Heeft een werknemer zijn arbeid niet kunnen verrichten door een oorzaak die voor rekening van de werkgever komt, dan behoudt de werknemer wel recht op loon. Het recht op loondoorbetaling kan op grond van de wet voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden uitgesloten. De mogelijkheid om de loondoorbetalingsverplichting bij cao onbeperkt uit te sluiten vervalt per 1 januari 2015. Alleen in geval van bij cao te bepalen bijzondere functies kan daarvan worden afgeweken.

Aanzegtermijn

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in beginsel van rechtswege door het verstrijken van deze bepaalde tijd. Behoudens andere afspraken is opzegging of aanzegging nu niet nodig. De werkgever moet tenminste één maand voor het einde van tijdelijke contracten van zes maanden of langer schriftelijk aan de werknemer laten weten of en onder welke voorwaarden hij het dienstverband met de werknemer wil voortzetten. De werkgever die zich daar niet aan houdt, moet één bruto maandsalaris betalen.



Wijzigingen per 1 juli 2015

Met ingang van 1 juli 2015 verandert het ontslagrecht. De huidige keuzemogelijkheid tussen de rechter en het UWV vervalft dan. Ook verandert er het een en ander ten aanzien van ontslagvergoedingen. Verder wijzigt de ketenregeling voor opvolgende contracten voor bepaalde tijd op die datum.

Ketenregeling

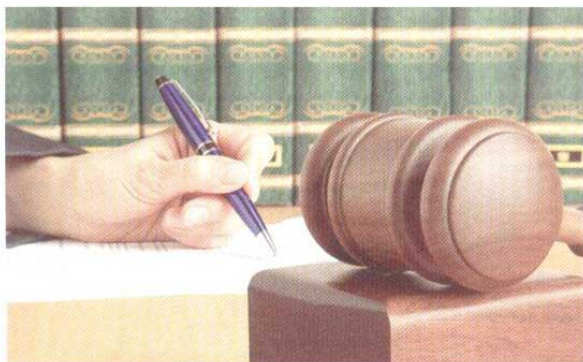
Momenteel mogen maximaal drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een totale duur van maximaal 36 maanden worden aangegaan. Overschrijdt de totale duur de periode van 36 maanden of wordt een vierde tijdelijk contract aangeboden, dan geldt het laatste contract als een contract voor onbepaalde tijd. Een periode van drie maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten onderbreekt de keten. Per 1 juli 2015 bedraagt de maximale periode van opvolgende contracten nog maar 24 maanden. Er is dan sprake van opvolgende contracten als de tussenliggende tijd niet langer is dan zes maanden. Gevolg is dat veel sneller dan nu een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Ontslag via kantonrechter of UWV?

Vanaf 1 juli 2015 bepaalt de ontslaggrond of een werkgever ontslag moet vragen bij het UWV of bij de kantonrechter. De route loopt via het UWV bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ontslag vanwege disfunctioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding wordt beoordeeld door de kantonrechter.

Ontslag met instemming van de werknemer

Toestemming van het UWV of ontbinding door de kantonrechter is niet nodig als de werknemer instemt met het ontslag. Dat moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werknemer. De werknemer heeft een bedenktijd van twee weken om zijn instemming in te trekken. Hij hoeft daarvoor geen reden op te geven. Via het sluiten van een beëindigingsovereenkomst kunnen partijen een arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden. Ook in dat geval geldt de bedenktijd voor de werknemer. De werkgever moet de werknemer er binnen twee werkdagen op wijzen dat hij twee weken bedenktijd heeft.



Ontslagvergoeding

Vanaf 1 juli 2015 moet de werkgever bij ontslag altijd een vergoeding betalen aan de werknemer als de arbeidsovereenkomst twee jaar of langer heeft bestaan. Voor de eerste tien jaar van het dienstverband bedraagt de vergoeding een derde maandsalaris per dienstjaar. Voor alle volgende dienstjaren bedraagt de vergoeding een half maandsalaris. De vergoeding bedraagt maximaal € 75.000 of een jaarsalaris als dat hoger is dan € 75.000.

Deze voorgeschreven vergoeding geldt niet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In dat geval bepalen werkgever en werknemer in onderling overleg hoe en op welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst eindigt.

De werkgever hoeft geen vergoeding te betalen als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever kan de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen. De rechter bepaalt de hoogte daarvan.

Opzegtermijn

De duur van de ontslagprocedure mag in mindering komen op de opzegtermijn, zolang de resterende termijn niet korter wordt dan één maand.

Hoger beroep en cassatie

Vanaf 1 juli 2015 kan een beslissing van het UWV worden voorgelegd aan de kantonrechter. Tegen uitspraken van de kantonrechter in ontslagzaken wordt hoger beroep en cassatie mogelijk.

Wijzigingen per 1 januari 2016

De maximale duur van de WW-uitkering gaat in een aantal stappen terug van 38 naar 24 maanden. In de cao kunnen afspraken gemaakt worden om WW-uitkeringen na 24 maanden aan te vullen tot het huidige maximum van 38 maanden.

Wie langer dan een half jaar een WW-uitkering heeft, moet al het beschikbare werk aanvaarden. Ligt het loon lager dan de WW-uitkering, dan wordt het loon aangevuld vanuit de WW.

17. Overgang onderneming

Bij de overgang van een onderneming blijven de arbeidsovereenkomsten van het in de onderneming werkzame personeel in stand. Voor de overgang van een onderneming is nodig dat er een economische eenheid die haar identiteit behoudt wordt overgedragen. Een economische eenheid is in dit verband een geheel van georganiseerde middelen dat is bestemd om activiteiten te verrichten.

De regeling is bedoeld ter bescherming van de werknemers bij overdracht van hun onderneming. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie EU moet het begrip overdracht krachtens overeenkomst zo ruim worden uitgelegd dat het

ontbreken van een contractuele band tussen een vervreemder en een verkrijger niet doorslaggevend is voor beantwoording van de vraag of er een overgang van een onderneming is. Beslissend is of de identiteit van het bedrijf bewaard blijft. Daartoe moet onderzocht worden of de exploitatie van het bedrijf door de nieuwe ondernemer wordt voortgezet of hervat met dezelfde of soortgelijke bedrijfsmiddelen. Er moet rekening worden gehouden met allerlei omstandigheden, zoals de aard van de onderneming, het al dan niet overdragen van materiële activa zoals gebouwen en roerende zaken, de waarde van de immateriële activa, het al dan niet overnemen van het personeel, het al dan niet overdragen van de klantenkring, de mate waarin de activiteiten zijn gelijk gebleven en de duur van een eventuele onderbreking van de activiteiten.

18. Ontslag op staande voet

Ontslag op staande voet is een ingrijpende manier van beëindiging van een dienstbetrekking. Daarom vereist ontslag op staande voet een dringende reden en moet het ontslag onverwijld worden aangezegd. Een ontslag op staande voet wordt vaak gevolgd door een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zeker te stellen voor het geval niet aan de voorwaarden voor het ontslag op staande voet zou zijn voldaan.

Een op staande voet ontslagen werknemer eiste in kort geding doorbetaling van zijn salaris. Naar zijn mening was het ontslag niet rechtsgeldig wegens het ontbreken van een dringende reden. Daarnaast zou het ontslag niet onverwijld zijn gegeven. De voorzieningenrechter wees de vordering van de ontslagen werknemer toe. Volgens de rechter ontbrak een dringende reden. In hoger beroep oordeelde het gerechtshof anders.

De werknemer was proces operator bij een bedrijf in de voedingsmiddelenindustrie. Een van zijn taken was het uitvoeren van controles tijdens de productie. De gegevens van deze controles moesten geregistreerd worden. De werknemer was al eerder gewaarschuwd wegens het niet naleven van de controlevoorschriften. Hem was duidelijk gemaakt dat bij een volgende overtreding ontslag zou volgen. Een directe collega was om deze reden ontslagen. Na dat ontslag organiseerde de werkgever een informatiebijeenkomst waarin het belang van het uitvoeren van controles en het naar waarheid invullen van de gegevens nogmaals onder de aandacht werd gebracht. Tien dagen na deze bijeenkomst voerde de werknemer geen controle uit. Wel registreerde hij gegevens alsof hij de controle had uitgevoerd. Het hof vond, gezien het belang van de voedselveiligheid en de kwetsbare reputatie van bedrijven in die sector, dat de werkgever een dringende reden voor ontslag op staande voet had. Het ontslag was onverwijld gegeven. De werkgever had de werknemer direct nadat was vastgesteld dat hij de controles niet had uitgevoerd geschorst. Vervolgens was een onderzoek ingesteld. Nadat het onderzoek was afgerond had de werkgever de werknemer ontslagen.



19. Contract voor bepaalde tijd

Het arbeidsrecht kent een zogenaamde ketenbepaling. Die bepaling houdt in dat er een maximum wordt gesteld aan de duur van en het aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Is de duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten langer dan 36 maanden, dan geldt de arbeidsovereenkomst na 36 maanden als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dat geldt ook als er meer dan drie achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan. Arbeidsovereenkomsten zijn opvolgend als zij zijn aangegaan met tussenpozen van niet meer dan drie maanden. De ketenbepaling geldt niet alleen bij dezelfde werkgever maar ook bij opvolgend werkgeverschap. Opvolgend werkgeverschap houdt in dat de persoon van de werkgever verandert maar de aard van de werkzaamheden niet. De vraag in een procedure was of de gevolgen van opvolgend werkgeverschap opzij gezet kunnen worden als werkgever en werknemer daartoe aan aparte overeenkomst sluiten naast de arbeidsovereenkomst. De situatie was als volgt. Na het faillissement van een bedrijf werden door de curator de arbeidsovereenkomsten van het personeel opgezegd. Twee directeuren zetten de activiteiten van het bedrijf voort in een nieuwe rechtspersoon. Zij boden een vroegere werknemer van het failliete bedrijf een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan voor dezelfde werkzaamheden als voor het faillissement.

Volgens de kantonrechter was daarbij aan alle vereisten van opvolgend werkgeverschap na faillissement voldaan. Tegelijk met de arbeidsovereenkomst ondertekende de werknemer een vaststellingsovereenkomst. Daarin stond dat de nieuwe werkgever niet als opvolgend werkgever kon worden aangemerkt. Dat zou inhouden dat de aangeboden arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen op de overeengekomen datum. Daarmee werd afgeweken van de dwingend-rechtelijke regeling in het Burgerlijk Wetboek. De kantonrechter is van oordeel dat de vaststellingsovereenkomst niet is toegestaan omdat deze in strijd is met dwingend recht. Bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst bestond er geen geschil tussen partijen. Volgens de kantonrechter is kennelijk bewust afgeweken van dwingend recht. Was er geen strijd met dwingend recht geweest, dan was er geen reden om de vaststellingsovereenkomst te sluiten. De kantonrechter is van oordeel dat het einde van de arbeidsovereenkomst niet op voorhand in een vaststellingsovereenkomst gerealiseerd kan worden. Daarvoor moet hetzij toestemming voor opzegging, hetzij ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd worden. Omdat de vaststellingsovereenkomst terecht buitengerechtelijk was vernietigd, bestond de arbeidsovereenkomst nog. De werkgever moet de werknemer toelaten op het werk en is verplicht om het loon door te betalen.

20. Verlofregelingen

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een tweede nota van wijziging betreffende het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden naar de Tweede Kamer gestuurd. De nota van wijziging bevat de volgende aanpassingen:

- de invoering van het recht op partnerverlof in aansluiting op het recht op kraamverlof;
- de uitbreiding van de personenkring voor het kort- en langdurend zorgverlof; en
- de uitbreiding van het langdurend zorgverlof met de zorg voor zieken en hulpbehoevenden.

Het recht op partnerverlof leidt niet tot uitbreiding van het aantal verlofdagen van een werknemer. De regeling houdt in dat de werkgever een verzoek van de werknemer om opname van dat verlof niet kan weigeren. Een werknemer heeft daardoor de zekerheid dat hij bij de geboorte van een kind een week verlof kan opnemen.

Het recht op zorgverlof geldt momenteel alleen voor zorg aan bloed- of aanverwanten in de eerste graad. Het wetsvoorstel breidt dit uit tot huisgenoten. Via deze nota van wijziging wordt de kring van personen voor wie zorgverlof kan worden opgenomen uitgebreid met familieleden in de tweede graad en andere personen met wie de werknemer een sociale relatie heeft. De zorgverlening moet wel rechtstreeks voortvloeien uit de sociale relatie tussen de werknemer en de zorgbehoevende. Verlof om een zieke te verzorgen is momenteel beperkt tot twee weken. Langer verlof is alleen mogelijk als er sprake is van



een levensbedreigende ziekte. Momenteel bestaat geen recht op verlof in verband met de zorg voor hulpbehoevenden. Nu wordt voorgesteld om de werkingssfeer van het langdurend zorgverlof uit te breiden met zorg voor langdurig zieken en hulpbehoevenden. Anders dan bij kortdurend zorgverlof is de werkgever bij langdurend zorgverlof niet verplicht om loon door te betalen.

VARIA

21. Bedrijfsopvolgingsfaciliteit (BOF)

Volgens de Hoge Raad is de bedrijfsopvolgingsfaciliteit (BOF) niet van toepassing op vermogensbestanddelen die pas na de verkrijging tot het ondernemingsvermogen gaan behoren. De BOF is een faciliteit in de Successiewet die inhoudt dat de erfrechtelijke verkrijging van ondernemingsvermogen onder voorwaarden geheel of grotendeels is vrijgesteld. De BOF moet voorkomen dat de continuïteit van een onderneming in gevaar komt door de heffing van erfbelasting. De vraag in deze procedure was of de BOF ook van toepassing is op vermogensbestanddelen die bij de erflater niet (meer) tot het ondernemingsvermogen behoren, maar bij de erfgenaam wel. De erflater had zijn onderneming enkele jaren voor zijn overlijden gestaakt. De erfgenaam gebruikte na de staking grond van de erflater voor zijn eigen onderneming. In een dergelijk geval zou zich het continuïteitsrisico kunnen voordoen dat de wetgever met de invoering en uitbreiding van de BOF heeft willen bestrijden. Gezien de ratio van de BOF zou deze regeling in dit geval van toepassing moeten zijn. De wettekst biedt echter geen ruimte voor de uitleg dat onder 'in de verkrijging begrepen bestanddelen van het vermogen van een ondernemer' ook de vermogensbestanddelen vallen die pas na de erfrechtelijke verkrijging tot het ondernemingsvermogen gaan behoren. Ook aan de voorwaarde dat de onderneming van de erfgenaam een rechtstreekse voortzetting is van de onderneming die eerder door de erflater werd gedreven is in dit geval niet voldaan.

22. Depotstelsel

Wordt het depotstelsel nu wel of niet ingevoerd? Dat is de vraag nu de Belastingdienst heeft meegedeeld dat de geplande invoeringsdatum van 1 januari 2014 niet is gehaald. In november 2013 werd nog aangekondigd dat de lang geplande omschakeling van het stelsel van g-rekeningen op het depotstelsel per 1 juli 2014 zijn beslag zou krijgen en per 1 juli 2015 afgerond zou zijn. Het wetsvoorstel waarin de invoering van het depotstelsel in de Invorderingswet 1990 is opgenomen dateert van 2007. Bijna zeven jaar later start het ministerie van Financiën een "heroriëntatie op de toekomst van het depotstelsel". Dat klinkt alsof het depotstelsel er niet gaat komen en er wordt nagedacht over een ander systeem ter vervanging van de g-rekeningen. Voorlopig blijven de g-rekeningen nog wel even.

23. Bestuurdersaansprakelijkheid

De Belastingdienst stelde de voormalige bestuurder van een BV aansprakelijk voor niet betaalde naheffingsaanslagen omzetbelasting inclusief heffingsrente en de opgelegde verzuimboete. De naheffingsaanslagen waren opgelegd ter correctie van in de administratie van de BV verwerkte valse facturen. Door de valse facturen was te weinig omzetbelasting aangegeven. De voormalige bestuurder bestreed de naheffingsaanslagen en de aansprakelijkstelling.

De naheffingsaanslagen hadden betrekking op de jaren 2008 en 2009. De BV meldde op 3 maart 2009 haar betalingsonmacht aan de Belastingdienst. Voor de belastingtijdvakken in 2008 was de melding te laat gedaan. Voor de belastingtijdvakken vanaf januari 2009 was de melding tijdig verricht. Het hof oordeelde dat voor zover de aansprakelijkheid betrekking had op 2008 de bestuurder terecht aansprakelijk was gesteld omdat er geen feiten of omstandigheden waren gesteld waaruit zou volgen dat het niet melden van de betalingsonmacht niet aan de bestuurder was te wijten.

Voor zover de aansprakelijkstelling betrekking had op 2009 was deze eveneens terecht, omdat sprake was van kennelijk onbehoorlijk bestuur. Het hof vond aannemelijk dat de BV opzettelijk onjuiste facturen in haar administratie had opgenomen. Op basis daarvan had zij te weinig omzetbelasting aangegeven. De voormalige bestuurder was daarbij – gezien zijn leidinggevende positie – betrokken. Dat is volgens het hof een vorm van kennelijk onbehoorlijk bestuur. Vanwege die betrokkenheid gold de aansprakelijkheid ook voor de heffingsrente en de boete.

24. Autobelastingen

De staatssecretaris van Financiën heeft vragen over de kosten van de stimuleringsregelingen voor elektrische auto's beantwoord. De vragenstellers gingen ervan uit dat de kosten voor de staat minstens een half miljard euro bedragen. Volgens de staatssecretaris is dat niet het geval, al zijn de precieze kosten niet bekend op dit moment. De staatssecretaris wijst er op dat er met ingang van 2014 maatregelen zijn genomen om de kans op overschrijding van het budget voor de MIA en de Vamil te beperken.

Op dit moment bestaan de volgende stimuleringsmaatregelen voor auto's met een beperkte CO₂-uitstoot.

- In 2014 en 2015 geldt een vrijstelling van MRB voor auto's met een CO₂-uitstoot van ten hoogste 50 gr/km.
- Voor deze auto's geldt een bijtelling van 4% voor volledig elektrische auto's en van 7% voor andere auto's.
- Voor 2014 geldt een vrijstelling van BPM voor personenauto's met een CO₂-uitstoot van maximaal 88 gr/km voor benzine-motoren en met een CO₂-uitstoot van maximaal 70 gr/km voor diesels. Op basis van de Begrotingsafspraken 2014 wordt de vrijstelling van de BPM in 2015 beperkt tot nulmissie-auto's.
- De MIA is met ingang van 2014 beperkt tot auto's met een maximale CO₂-uitstoot van 50 gr/km.

In de Autobrief II komt de staatssecretaris met meer evenwichtige vormen van stimulering van zuinige auto's voor de jaren 2016 tot en met 2019. Daarbij zal rekening gehouden worden met de indirecte uitstoot en met mogelijke overstimulering door stapeling van maatregelen.



