

ST Nieuwsbrief 2022-7

Let op!

Wij willen voldoen aan de wens om actueel te zijn. Het overzicht in deze ST-Nieuwsbrief is geschreven met de kennis tot en met maandag 11 juli 2022, 20:00 uur.

1. Aanvullende verplichtingen oproepkrachten vanaf augustus 2022

Per 1 augustus 2022 is sprake van een aanvullende verplichting voor de werkgever aan oproepkrachten. In de arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen op welke dagen en tijdstippen de oproepkracht beschikbaar moet zijn.

'Onvoorspelbare' arbeidstijdstippen

Het gaat dan concreet om arbeidsovereenkomsten waarbij de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht geheel, of grotendeels, onvoorspelbaar zijn. Denk hierbij concreet aan nulurencontracten of min-maxcontracten. De wetgever heeft echter aangegeven dat onder contracten met een onvoorspelbaar werkpatroon ook wordt verstaan arbeid waarbij de werknemers door de werkgever verplicht worden te antwoorden op verzoeken van klanten. Denk hierbij aan bepaalde bereikbaarheids- en stand-bydiensten.

Wat moet er schriftelijk worden meegedeeld?

Is het merendeel van de uren waarop moet worden gewerkt onvoorspelbaar, dan kan de oproepkracht alleen worden verplicht om te werken op de uren waarvan de werkgever hem bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk heeft medegedeeld:

- dat de te verrichten uren variabel zijn;
- wat het gewaarborgde aantal betaalde uren is;
- wat het loon is voor de uren boven de gewaarborgde uren;
- wat de dagen en uren zijn waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken;
- wat de termijnen zijn waarop een werknemer kan worden opgeroepen (bij een oproepcontract zal dit 4 dagen zijn, tenzij deze termijn in een cao is bekort naar 24 uur).

De oproepkracht mag dus oproepen weigeren buiten deze afgesproken referentiedagen of referentie-uren. Op de afgesproken referentiedagen en referentie-uren geldt overigens niet dat er dan ook recht op loon bestaat. Dat ontstaat pas als er feitelijk wordt gewerkt.

Vermelding in contract

In praktisch opzicht betekent dit dat bij oproepkrachten in de arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen op welke dagen en tijdstippen de oproepkracht beschikbaar moet zijn. Het is dus van belang alert te zijn op de vermelding van de beschikbaarheid in het contract. Er gelden geen beperkingen wat betreft het aantal referentiedagen en referentie-uren dat partijen kunnen vastleggen.

Dit betekent dat vrijwel alle dagen van de week en alle uren van de dag kunnen worden vermeld.

Let op! Bij reeds bestaande contracten geldt dat de nieuwe informatieverplichting pas binnen een maand na een verzoek daartoe verstrekt dient te worden.

2. Geen premies werknemersverzekering voor dga holding

Is een werkmaatschappij premies werknemersverzekeringen verschuldigd voor de dga's van de holdings die werkzaamheden verrichten in de werkmaatschappij? De Hoge Raad gaf hier aanwijzingen over.

Managementovereenkomst

Bij een structuur met holdings en een werkmaatschappij is de dga van de holding vaak in dienstbetrekking bij de holding. Tussen de holdings en de werkmaatschappij worden dan managementovereenkomsten gesloten. De dga van de holding wordt vervolgens door de holding ingezet voor het verrichten van de werkzaamheden in de werkmaatschappij.

Werknemersverzekeringen

De holding zal voor de dga veelal geen premies verschuldigd zijn voor de werknemersverzekeringen, omdat de dga het merendeel van de aandelen bezit. Voor de werkmaatschappij kan dit, bij meerdere aandeelhouders, anders zijn. De Belastingdienst meent dan vaak dat sprake is van een dienstbetrekking tussen de dga en de werkmaatschappij. Dit heeft tot gevolg dat de werkmaatschappij premies werknemersverzekeringen verschuldigd is voor de dga van de holding.

Tip: Voor de loonheffing kan in dit soort situaties vaak de doorbetaaldloonregeling worden toegepast, waardoor niet in de werkmaatschappij, maar alleen in de holding loonheffing verschuldigd is.

Dienstbetrekking?

De Hoge Raad gaf aanwijzingen over de beoordeling of een managementovereenkomst tussen een holding en een werkmaatschappij kan worden aangemerkt als een dienstbetrekking tussen de dga van de holding en de werkmaatschappij. Hiervoor moet volgens de Hoge Raad gekeken worden naar de inhoud van de gemaakte afspraken, maar ook naar de wijze waarop uitvoering is gegeven aan deze gemaakte afspraken. Volgt daaruit dat sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid door de dga, loon aan de dga en een gezagsverhouding van de werkmaatschappij ten opzichte van de dga, dan is sprake van een dienstbetrekking en zijn dus premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

Contract tussen holding en werkmaatschappij

Als de werkmaatschappij en de holding een managementovereenkomst hebben afgesloten en hier ook feitelijk naar wordt gehandeld, zal het voor de Belastingdienst lastig zijn om een dienstbetrekking te bewijzen tussen de dga van de holding en de werkmaatschappij. De afspraken zijn immers niet tussen de dga en de werkmaatschappij gemaakt, maar tussen de holding en de werkmaatschappij. De dga is dan zelf geen contractspartij en heeft geen verplichtingen aan de werkmaatschappij. Het is aan de Belastingdienst om te bewijzen dat wel sprake is van een dergelijke band.

Aanwijzingen Hoge Raad

Het feit dat de dga's onmisbaar zijn, is volgens de Hoge Raad in ieder geval onvoldoende om persoonlijk arbeid tussen de dga en de werkmaatschappij aan te nemen. Ook is een managementvergoeding door de werkmaatschappij betaald aan de holding iets anders dan loon aan een werknemer.

Tot slot geeft de Hoge Raad aan dat de dga's van de holding onder het wettelijke stelsel in ieder geval niet onder gezag staan van de algemene vergadering van aandeelhouders van de werkmaatschappij. De dga heeft immers geen juridische band met de werkmaatschappij.

3. Nevenwerkzaamheden: de situatie na 1 augustus 2022

Per 1 augustus 2022 wordt de EU-richtlijn Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving. Wat betekent dit voor u als werkgever ten aanzien van nevenwerkzaamheden?

Tot nu toe was er nog geen wettelijke regeling met betrekking tot het verrichten van nevenwerkzaamheden. In de praktijk komen veel werkgevers nevenwerkzaamhedenbedingen overeen. Daarin wordt een meldingsverplichting opgenomen voor de werknemer om (on)betaalde nevenwerkzaamheden te melden. Daarbij heeft de werkgever dan het recht deze werkzaamheden onder bepaalde voorwaarden te verbieden.

Objectieve redenen

De nieuwe wetgeving houdt onder meer in dat u als werkgever de werknemer in het kader van het recht op vrije arbeidskeuze niet mag verbieden buiten zijn werkrooster voor een andere werkgever te werken. Een verbod is alleen gerechtvaardigd als u daarvoor zogenaamde objectieve redenen kunt aanwijzen. Onder objectieve redenen worden verstaan:

- gezondheid en veiligheid
- bescherming van vertrouwelijkheid en bedrijfsinformatie
- integriteit van overheidsdiensten
- vermijden van belangenconflicten

Doelmatig en noodzakelijk

Bij een objectieve rechtvaardigingsgrond moet getoetst worden of het verbieden van de nevenwerkzaamheden doelmatig (passend en geschikt) en noodzakelijk (proportioneel) is om het zwaarwegende belang van de werkgever te beschermen. Daarbij worden ook de belangen van de werknemer meegewogen. Beoordeeld moet worden of het belang van de werkgever dusdanig is dat het belang van de werknemer om elders te kunnen werken daarvoor moet wijken.

Geen overgangsrecht

Er moet dus een objectieve reden zijn aan te voeren om een beroep te kunnen doen op het nevenwerkzaamhedenbeding. Dit geldt ook voor nevenwerkzaamheden die al vóór 1 augustus 2022 zijn overeengekomen.

Let op! Het is niet nodig om genoemde objectieve redenen in de arbeidsovereenkomst op te nemen.

Pas op het moment dat u een beroep wilt doen op het nevenwerkzaamhedenbeding, moet u de objectieve redenen onderbouwen. Denk aan de situatie dat een werknemer als gevolg van de nevenwerkzaamheden de maximale toegestane arbeidstijd overschrijdt. Dan is een objectieve reden gelegen in een mogelijk gevaar voor de gezondheid en de veiligheid. Bovendien bent u als werkgever verplicht toe te zien op naleving van de Arbeidstijdenwet.

Omgekeerde bewijslast

Op het moment dat de werknemer aannemelijk maakt dat hij is ontslagen vanwege het verrichten van nevenwerkzaamheden, zal de werkgever moeten bewijzen dat dit niet het geval is.

Er geldt dus een omgekeerde bewijslast. Als er discussie bestaat over de aanwezigheid van een objectieve reden, is het uiteindelijk de burgerlijke rechter die bepaalt of het verbod gerechtvaardigd is. De werknemer is overigens ook op grond van de Arbeidstijdenwet verplicht om nevenwerkzaamheden te melden.

4. Belastingdienst start met rechtsherstel box 3

De staatssecretaris heeft de berekening van het rechtsherstel box 3 bekendgemaakt. Vanaf 1 juli 2022 start de Belastingdienst met het rechtsherstel aan iedereen die op tijd bezwaar maakte tegen de aanslagen 2017 tot en met 2020.

Rechtsherstel box 3

Eind 2021 oordeelde de Hoge Raad dat de huidige belastingheffing over vermogen in box 3 in strijd is met het Eerste Protocol bij het EVRM als het werkelijke rendement lager is dan het forfaitaire rendement. De Hoge Raad stelde dat het voordeel uit sparen en beleggen moest worden bepaald op het werkelijk behaalde rendement.

Het oordeel van de Hoge Raad betekent dat de Belastingdienst rechtsherstel moet gaan bieden. Op 30 juni 2022 is bekendgemaakt hoe de Belastingdienst dit gaat berekenen.

Doelgroep

Vooralsnog wordt alleen rechtsherstel geboden aan iedereen die op tijd bezwaar maakte, aan iedereen van wie de aanslag op 24 december 2021 nog niet onherroepelijk vaststond en aan iedereen van wie de aanslag op 24 december 2021 nog niet definitief was opgelegd.

Let op! Het rechtsherstel geldt alleen voor de jaren 2017 tot en met 2022.

Op 1 juli start de Belastingdienst met het rechtsherstel aan iedereen die op tijd bezwaar maakte tegen de aanslagen 2017 tot en met 2020. De andere doelgroepen volgen later.

Teruggave inkomstenbelasting

Als deze nieuwe box 3-heffing lager is dan de box 3-heffing volgens de wettelijke bepaling, zal dit leiden tot een teruggave van inkomstenbelasting. Is de nieuwe box 3-heffing gelijk of hoger dan de box 3-heffing volgens de wettelijke bepalingen, dan volgt geen teruggave.

Let op! Als u binnen de doelgroep van het rechtsherstel valt, krijgt u altijd bericht van de Belastingdienst. Dat kan dus of een teruggave inkomstenbelasting zijn, of het bericht dat u geen recht heeft op een teruggave.

Tip: Als u het niet eens bent met de teruggave of het feit dat u geen teruggave krijgt, kun u of een verzoek om ambtshalve vermindering indienen of, als de bezwaartermijn van uw aanslag nog niet verlopen is, een bezwaar indienen.

Rechtsherstel niet-bezwaarmakers

Als u niet of te laat bezwaar maakte, stond uw aanslag op 24 december 2021 misschien al onherroepelijk vast. Of aan deze doelgroep nog rechtsherstel wordt geboden, is helaas (nog) niet bekend.

Tip: Op verzoek van de Tweede Kamer zijn verschillende opties onderzocht om rechtsherstel te bieden aan mensen die niet of te laat bezwaar maakten tegen de box 3-heffing. Dit rechtsherstel is juridisch niet verplicht, maar de minister kan besluiten om dit toch te bieden. Of dit gebeurt en hoe wordt waarschijnlijk op Prinsjesdag bekendgemaakt.

De uiteindelijke keuze zal met name afhangen van de uitvoerbaarheid en de budgettaire gevolgen, maar ook de rechtvaardigheid en juridische houdbaarheid worden meegewogen.

NIEUWSBERICHTEN

1. Kabinet wil versoepeling aflossen coronaschulden

Ondernemers die door de coronacrisis in financiële moeilijkheden zijn geraakt, konden bijzonder uitstel van betaling krijgen voor hun belastingschulden. Deze schulden moeten zij vanaf oktober 2022 in principe in uiterlijk 60 maanden aflossen. Het kabinet wil de afbetalingsregeling voor deze belastingschulden versoepelen. Een van de plannen is dat het onder voorwaarden mogelijk wordt per kwartaal af te lossen in plaats van per maand. Een andere optie is de mogelijkheid van een incidentele betaalpauze één keer gedurende maximaal drie maanden. Hierdoor moet in de resterende maanden dan wel een groter bedrag worden afgelost. De Tweede Kamer heeft de regering ook verzocht om levensvatbare ondernemers waarvoor de 60 maanden te kort is op verzoek en onder voorwaarden aflossing in zeven jaar toe te staan. Of de regering dit scenario ook gaat invoeren is nog niet bekend.

2. Studiekostenbeding: wat verandert er?

Vanaf augustus 2022 wordt de mogelijkheid om rechtsgeldig een studiekostenbeding af te spreken met uw werknemer beperkter. Als u verplicht bent de scholing aan de werknemer aan te bieden, wordt de scholing voor de werknemer kosteloos én wordt deze als werktijd aangemerkt. Die verplichting kan er zijn op grond van de wet of de cao (bijvoorbeeld opleidingen op het gebied van veiligheid en vakbekwaamheid). Al lopende studiekostenbedingen die verplichte scholing betreffen, komen vanaf augustus te vervallen. Staat het beroep van de werknemer op de lijst van zogeheten gereguleerde beroepen, dan is een studiekostenbeding nog wel mogelijk. Dit is alleen anders als deze opleiding in een cao verplicht is gesteld.

3. Invorderingsrente per 1 juli naar 1%

U betaalt invorderingsrente als u na de uiterste betaaldatum nog belasting moet betalen. Dit geldt ook als u uitstel van betaling heeft gekregen in verband met corona. De periode waarover u invorderingsrente moet betalen, begint op de dag na de uiterste betaaldatum en loopt tot de dag waarop het geld op de rekening van de Belastingdienst is bijgeschreven. De invorderingsrente is per 1 juli verhoogd van 0,01 naar 1%. Het is de bedoeling dat de rente per 1 januari 2023 verder stijgt naar 2%, per 1 juli 2023 naar 3% en vervolgens per 1 januari 2024 naar 4%. Heeft u vanwege de coronacrisis bijzonder uitstel van betaling van belastingschulden gekregen? Dan moet u deze schulden vanaf 1 oktober 2022 in maximaal vijf jaar aflossen. Vanwege de oplopende invorderingsrente kan het voordeliger zijn deze belastingschulden zo mogelijk eerder af te lossen.

4. Aangescherpte informatieplicht voor de werkgever

Vanaf augustus 2022 geldt voor werkgevers een verdergaande informatieplicht aan werknemers. U was al verplicht om bepaalde zaken te melden, maar deze verplichting wordt nu dus uitgebreid. Er zijn bepaalde essentiële zaken waarover u binnen een week na indiensttreding uw werknemer moet informeren (zoals hoogte loon, plaats van werkzaamheden, werk- en rusttijden en duur en voorwaarden van de proeftijd). Is sprake van onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden (zoals bij oproepkrachten), dan geldt een uitgebreidere informatieplicht.

De werknemer krijgt ook het recht, nadat hij 26 weken bij u in dienst is, u te verzoeken om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Reageert u niet (tijdig) op dit verzoek, dan wordt het geacht te zijn toegewezen. Voor bepaalde niet-essentiële zaken (zoals opzegtermijn, ontslagprocedure en verlofregelingen) heeft u één maand de tijd na indiensttreding om aan uw informatieplicht te voldoen.

5. Gebruikt u nog verouderde Modelovereenkomsten?

Een Modelovereenkomst biedt zekerheid over de vraag of tussen een aanbieder en afnemer van een dienst een arbeidsovereenkomst bestaat. In een Modelovereenkomst worden de betreffende dienst vastgelegd en de voorwaarden waaronder de dienst wordt verricht. Een Modelovereenkomst biedt alleen zekerheid als partijen ook conform de Modelovereenkomst werken. Gebruikt u momenteel een of meerdere modelovereenkomsten die vijf jaar of ouder zijn, dan is de geldigheidsduur van deze overeenkomsten verlopen. De Modelovereenkomst biedt dan geen zekerheid meer. Wilt u een Modelovereenkomst toch blijven gebruiken, vraag dan verlenging aan of verzoek de opsteller van de Modelovereenkomst deze te laten verlengen bij de Belastingdienst. De Belastingdienst zal vanaf 1 oktober 2022 Modelovereenkomsten die langer dan zes maanden zijn verlopen, van de website verwijderen.

6. Digitaliseringssubsidie voor kleine(re) ondernemers

Wilt u digitaliseren, maar heeft u daar hulp bij nodig? Zijn daar geschikte partijen voor, maar zijn die te duur? Dan kunt u een beroep doen op de subsidieregeling Mijn digitale zaak. Via deze regeling kunt u subsidie krijgen voor het inwinnen van advies en/of het aanschaffen van de technologie om te digitaliseren. De subsidieregeling is bedoeld voor ondernemers in het mkb die in het afgelopen boekjaar 2 tot 50 werknemers in dienst hadden en een jaaromzet van maximaal € 10 miljoen. U kunt subsidie krijgen voor 50% van de kosten tot een maximum van € 2.500. De subsidie voor het inwinnen van advies is gemaximeerd op € 500. Een aanvraag is nog mogelijk tot en met 30 november 2022 17.00 uur. Hiervoor moet wel eerst een digitaliseringsscan worden ingevuld op mijndigitalezaak.nl.

Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.