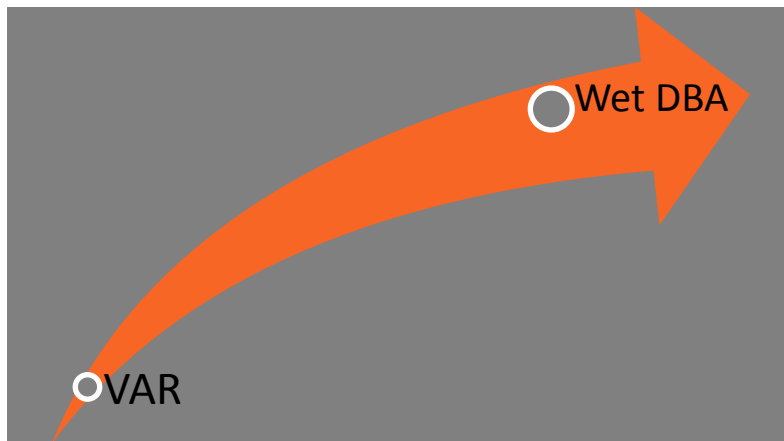


NIEUWS VAN DEZE MAAND:

🕒 AFSCHAFFING VAN DE VAR



🕒 DE AANZEGGINGSVERGOEDING



Voor u ligt 't Raedsstuk, de nieuwsbrief van **Raedshuys Bedrijfsjuristen**, uw eigen bedrijfsjurist(en). Nu wetten en regels doorlopend veranderen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

AFSCHAFFING VAR: WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

Op 1 mei 2016 hebben we afscheid genomen van de VAR voor ZZP-ers en is de nieuwe wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsverhoudingen) volledig in werking getreden. De wet DBA houdt kortweg in dat opdrachtgevers en opdrachtnemers hun arbeidsrelatie gezamenlijk in zogenaamde 'modelovereenkomsten' moeten vastleggen om zo zekerheid te verschaffen over de vraag of er sprake is van een dienstbetrekking, alsmede of de opdrachtgever in dit kader loonbelasting en sociale verzekeringspremies dient in te houden. De overheid wenst op deze manier de schijnzelfstandigheid te bestrijden. Maar wat houdt zo'n modelovereenkomst nu eigenlijk in? En waarom moest de VAR worden afgeschaft?

Even het geheugen opfrissen. De VAR was een document van de Belastingdienst dat duidelijkheid verschafte over de werkrelatie tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers. Op deze manier wist de opdrachtgever of hij voor de betreffende opdrachtnemer wel of geen loonbelasting en sociale verzekeringspremies moest inhouden. Echter, wat er in grote mate gebeurde was dat veel ZZP-ers op papier zelfstandig waren, maar in werkelijkheid maar voor één opdrachtgever werkten en feitelijk niets anders deden dan medewerkers die in loondienst waren. Dit wordt ook wel schijnzelfstandigheid genoemd. De opdrachtgever hoefde voor deze ZZP-ers geen loonbelasting en sociale verzekeringspremies af te dragen en de opdrachtnemer kreeg belastingvoordeel in de vorm van starters- en zelfstandigenaftrek en de MKB-vrijstelling. Als de Belastingdienst erachter kwam dat er sprake was van een verkapt dienstverband, kreeg enkel de opdrachtnemer een boete en een naheffing opgelegd van misgelopen belastingafdracht. De opdrachtgever ging in veel gevallen vrijuit.

Met de komst van de wet DBA is niet alleen de opdrachtnemer aansprakelijk voor schijnzelfstandigheid, maar óók de opdrachtgever. Zij zijn nu beide verantwoordelijk voor de omschrijving van de fiscale arbeidsrelatie en ze zijn daardoor ook allebei aansprakelijk te stellen als de Belastingdienst achteraf tóch een dienstverband (loon, gezagsverhouding, persoonlijke arbeid) constateert. In dat geval zal ook de opdrachtgever een naheffing krijgen. De opdrachtgever is namelijk per 1 mei 2016 enkel gevrijwaard van het afdragen van loonbelasting en sociale verzekeringspremies, zolang er wordt gewerkt met opdrachtnemers volgens de (Belastingdienst)

MET DE KOMST VAN DE WET DBA IS NIET ALLEEN DE OPDRACHTNEMER AANSPRAKELIJK VOOR SCHIJNZELFSTANDIGHEID, MAAR ÓÓK DE OPDRACHTGEVER.

goedgekeurde modelovereenkomst en er niet van die overeenkomst wordt afgeweken.

De modelovereenkomsten worden door de Belastingdienst, per beroepssector, op haar website ter beschikking

gesteld. ZZP-ers en bedrijven kunnen deze (goedgekeurde) modelovereenkomsten downloaden, invullen en (her)gebruiken, maar dit is – net zoals de VAR – niet verplicht. Vooraf goedkeuring van de, zelf opgestelde of gedownloade overeenkomst vragen aan de Belastingdienst is niet verplicht, maar wel aan te raden. Op deze manier krijgt u zelf meer zekerheid over de vraag of u al dan niet loonbelasting en sociale verzekeringspremies voor de opdrachtnemer dient af te dragen, alsmede of u het risico loopt op een naheffing. Indien de Belastingdienst de modelovereenkomst heeft goedgekeurd, is deze gedurende een periode van vijf jaar geldig. Na vijf jaar zal de overeenkomst opnieuw beoordeeld, dan wel opgesteld moeten worden.

Wat moet u als opdrachtgever per 1 mei 2016 doen? Bedenk samen met uw opdrachtnemer(s) of u een modelovereenkomst nodig heeft. Als u meerdere opdrachtnemers heeft, moet u met al uw opdrachtnemers de arbeidsrelatie bekijken. Maak of download een modelovereenkomst die past bij de manier waarop u en uw opdrachtnemer willen werken en pas deze eventueel nog aan. Leg vervolgens vast welke modelovereenkomst er gekozen is en werk volgens deze gekozen modelovereenkomst. Zolang u en uw opdrachtnemer dat doen, is er geen sprake van een dienstbetrekking en hoeft u geen loonbelasting en sociale verzekeringspremies af te dragen.

WANNEER BEN JE EEN AANZEGGINGSVERGOEDING VERSCHULDIGD ALS WERKGEVER?

Met de invoering van de aanzegverplichting per 1 januari 2015 is een werkgever verplicht om de werknemer uiterlijk één maand voor het einde van rechtswege van zijn contract voor 6 maanden of langer, schriftelijk te laten weten of hij de arbeidsovereenkomst zal voortzetten of niet, en indien hij het contract wil voortzetten, onder welke voorwaarden. Indien de werkgever heeft verzuimd om aan te zeggen of niet tijdig heeft aangezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst van de werknemer wel van rechtswege, maar is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan een (naar rato) bruto maandsalaris.

**“OOK IN HET GEVAL DAT DE
WERKGEVER DE
ARBEIDSOVEREENKOMST
AANVANKELIJK WENST VOORT TE
ZETTEN DOCH DIT NIET
DAADWERKELIJK LEIDT TOT EEN
VOORTZETTING VAN DE
ARBEIDSOVEREENKOMST, DAN
DIENT DE BEËINDIGING VAN DE
ARBEIDSOVEREENKOMST TIJDIG TE
WORDEN AANGEZEGD DOOR DE
WERKGEVER. INDIEN DE
AANZEGVERPLICHTING IN DIT
GEVAL NIET TIJDIG WORDT
NAGEKOMEN, IS DE WERKGEVER
EVENEENS EEN AANZEGVERGOEDING
NAAR RATO VERSCHULDIGD”.**

Dit betoog voegde de rechtbank Oost-Brabant hier in haar uitspraak van 9 maart 2016 aan toe.

In casu had werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 1 jaar tot 9 november 2015. Begin oktober had werkgever een aanbod gedaan om de arbeidsovereenkomst tot 9 oktober 2016 te verlengen. Op 19 oktober meldde werknemer zich ziek en op 23 oktober verscheen zij weer op het werk, waarna zij zich diezelfde dag weer ziek meldde. Per e-mail heeft werkgever op 23 oktober aan werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en derhalve per 9 november van rechtswege zal eindigen.

Werknemer verzocht de rechtbank om werkgever te veroordelen tot het betalen van een vergoeding, wegens het te laat nakomen van de

aanzegverplichting, alsmede de wettelijke rente en een veroordeling van werkgever in de kosten van de procedure. Werkgever betwist de vordering van werknemer en heeft daartoe aangevoerd dat zij tevreden was over het functioneren van werknemer en haar om die reden een verlenging heeft aangeboden. Volgens werkgever wilde werknemer zelf de arbeidsovereenkomst niet verlengen, nu zij op 23 oktober naar huis is gegaan en niet meer is teruggekomen.

De rechtbank was van oordeel dat werkgever werknemer *niet* tijdig, d.w.z. uiterlijk één maand voor het aflopen van de bepaalde tijd, heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, nu de aanzegging werknemer pas heeft bereikt op 23 oktober en de arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd op 9 november 2015. Werkgever is als gevolg hiervan naar het oordeel van de rechtbank aan werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd.

Gezien deze uitspraak, is het aan te raden om een verlenging van de arbeidsovereenkomst tijdig met uw werknemer te bespreken. Mocht u namelijk geen overeenstemming bereiken over de arbeidsvoorwaarden, dan zult u de maand vóór de einddatum mogelijk nodig hebben om de aanzegging te wijzigen en een aanzegvergoeding te voorkomen. Het is de vraag of het oordeel van de kantonrechter gelijk zou blijven als de situatie andersom was geweest, dus als de werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst aanzegt, maar dit later wijzigt en alsnog een aanbod doet om de arbeidsovereenkomst te verlengen. Wij denken van wel. De achterliggende gedachte van de aanzegverplichting is immers om de werknemer tijdig duidelijk te bieden, ongeacht of het gaat om een voortzetting of het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Doen waar je goed in bent, dát maakt het verschil!



Bezoekadres
Kloosterstraat 37
6369 AB Simpelveld
☎ (045) 700 2100

Postadres
Postbus 21007
6369 ZG Simpelveld
@ info@raedshuys.nl