



## ONDERNEMER

### Belastingdienst doet tijdelijk stapje terug bij saneringsakkoord

Kampt u nog steeds met problemen bij de afbetaling van uw (corona)belasting-schulden? Dan kunt u onder voorwaarden een saneringsakkoord sluiten met alle schuldeisers. U spreekt dan af dat zij gedeeltelijk afzien van hun vordering na betaling van het akkoordbedrag. De Belastingdienst gaat tot **1 oktober 2023** soepeler om met een van de voorwaarden in het saneringsakkoord. Normaliter krijgt de Belastingdienst bij een saneringsakkoord ten minste het dubbele van het uitkeringspercentage van de andere schuldeisers. Tot 1 oktober 2023 neemt de Belastingdienst echter genoegen met hetzelfde percentage als de andere schuldeisers. De Belastingdienst raadt u daarom aan om vóór die tijd tot een saneringsakkoord te komen met uw schuldeisers. De kans is immers groter dat zij hieraan willen meewerken nu de Belastingdienst tijdelijk een stapje terug doet. Bent u een zelfstandige zonder personeel? Dan kunt u contact opnemen met uw gemeente. Die kan een minnelijk schuldsaneringstraject opstarten. De gemeente of een schuldhulpverlener die door de gemeente is ingeschakeld, kijkt dan samen met u eerst naar de mogelijkheid om een betalingsregeling te treffen met alle schuldeisers.

## ONDERNEMER

### Verzoek tijdig om teruggaaf buitenlandse btw

Bent u btw-ondernemer en hebben ondernemers in een andere EU-lidstaat in 2022 aan u buitenlandse btw in rekening gebracht? U kunt die btw dan terugvragen via de Belastingdienst door in te loggen op een speciale [website](#). Zodra het teruggaafverzoek is ingediend, stuurt de Belastingdienst dit verzoek binnen 15 dagen door naar de belastingdienst van het EU-land waar de btw wordt teruggevraagd. Duurt dit langer, dan maakt u mogelijk aanspraak op coulanterente. De teruggaafverzoeken moeten uiterlijk op **30 september 2023** bij de Belastingdienst zijn ingediend. Uitstel is niet mogelijk.

# Inhoud

## Tips voor de ondernemer

- Belastingdienst doet tijdelijk stapje terug bij saneringsakkoord
- Verzoek tijdig om teruggaaf buitenlandse btw
- BOR wordt minder bar en boos
- Btw over vergoeding voor wegwerpplastic
- Vraag tijdig TEK aan
- Subsidie duurzame inzetbaarheid nu ook voor bedrijven
- Verkorte betaaltermijn aan mkb voor alle grootbedrijven
- Loket landelijke beëindigingsregelingen veehouderijlocaties open
- Deadline nadert voor aanvraag subsidie praktijkleren

## Tips voor de DGA

- Tijdelijk bevroren belastingrente
- Digitaal uw bv oprichten

## Tips voor werkgevers en werknemers

- Sinds 1 juli visies op re-integratie vastleggen
- Meer duidelijkheid over hoge en lage WW-premie
- Uitzendcontract eindigt niet meer bij ziekte
- Onregelmatigheidstoeslag ook over bovenwettelijke vakantiedagen
- Controleer definitieve Wtl-beschikking 2022!
- Niet (tijdig) genoten vakantiedagen vervallen niet zomaar
- Uurloongrenzen jeugd-LIV 2023

## Tips voor elke belastingbetaler

- Gewijzigde regeling wettelijke schuldsanering
- Duidelijkheid over restant STAP-budget 2023
- Controle kwaliteit incassobureau verbeterd
- Belastingrente overige belastingen verhoogd
- Strengere eisen voor verhuurders woningen

**ONDERNEMER**

## BOR wordt minder bar en boos

De bedrijfsopvolgingsregeling (BOR) in de schenk- en erfbelasting maakt het mogelijk om uw onderneming fiscaalvriendelijk over te dragen naar de volgende generatie. In veel gevallen is de bedrijfsoverdracht dan namelijk geheel vrijgesteld of slechts beperkt belast. Zo komt de continuïteit van uw bedrijf niet in gevaar. Eind 2022 werd aangekondigd dat de BOR zou worden versoerd. Uit een recente brief van demissionair staatssecretaris Van Rij lijkt de 'schade' voor veel mkb-bedrijven mee te vallen. De acht voorgestelde maatregelen spitsen de BOR meer toe op reële bedrijfsopvolgingen en dit pakt lang niet altijd slecht uit voor uw familiebedrijf. De voorgestelde maatregelen zijn complex en nog niet definitief. Bovendien worden ze pas in 2025 en 2026 ingevoerd, mits het parlement ermee instemt. We beperken ons hier daarom tot het noemen van de verhoging van de vrijstelling in de BOR per 1 januari 2025 tot € 1,5 miljoen (nu tot ruwweg € 1,2 miljoen) en 70% (nu 83%) over het meerdere. Dit gaat dan wel ten koste van de nog grotere (mkb-)bedrijven, maar ook voor die bedrijven blijft de vrijstelling aanzienlijk.

Nu het kabinet is gevallen, is het onduidelijk welke vervolgstappen er nog door het demissionaire kabinet zullen worden gezet. Maar we houden de ontwikkelingen rondom de BOR scherp in de gaten en komen hier zeker op terug als er nieuwe ontwikkelingen te melden zijn.

**Verhuurd vastgoed**

Een andere maatregel met betrekking tot de BOR was al aangekondigd in het Belastingplan 2023: aan derden verhuurd vastgoed wordt vanaf 2024 standaard aangemerkt als beleggingsvermogen. Hierop kan de BOR dus niet (meer) worden toegepast. De BOR geldt immers alleen voor ondernemingsvermogen. Hiermee komt vanaf 2024 een einde aan de discussies met de Belastingdienst over de vraag of bij (vaak omvangrijke) vastgoedportefeuilles wel of geen sprake is van het drijven van een onderneming.

**ONDERNEMER**

## Btw over vergoeding voor wegwerpplastic

Maakt u in uw onderneming gebruik van (deels) plastic wegwerpbekers en/of -bakjes? Dan moet u daarvoor sinds **1 juli 2023** een vergoeding vragen van uw klanten. U bepaalt die vergoeding in beginsel zelf, maar de overheid heeft wel een richtlijn gegeven. Die komt neer op € 0,25 voor een beker, € 0,50 voor een maaltijd (eventueel met meerdere bakjes) en € 0,05 voor voorverpakte kleine porties groenten, fruit, noten en portieverpakkingen voor bijvoorbeeld beleg en saus. Deze vergoedingen vermeldt u afzonderlijk op de kassabon.

U moet over deze vergoedingen ook btw berekenen. U hanteert hiervoor het btw-tarief van het product dat in het wegwerpplastic zit. Over de vergoeding van een plastic beker met koffie of frisdrank brengt u dus 9% btw in rekening, maar over de vergoeding voor een wegwerpbeker met bier of wijn, rekent u weer 21% btw. De vergoeding voor een plastic bakje friet of frikandel is weer belast met 9% btw.

**Tip**

Richt uw administratie zo in dat u in kaart heeft welke vergoeding voor welke wegwerpverpakking geldt en vermeld het bijbehorende btw-tarief dat daarop van toepassing is.

**ONDERNEMER**

## Vraag tijdig TEK aan

Hebt u een energie-intensief bedrijf (minimaal 7% van de omzet gaat op aan energiekosten)? Dan kunt u een tegemoetkoming krijgen in de energiekosten. Moet u deze tegemoetkoming nog aanvragen? Weet dan dat het aanvraagloket nog tot en met **2 oktober, 17.00 uur** open is. Het voorschotpercentage bedraagt 35%. Het voorschot is vrij laag om het risico op achteraf terugbetalen zo klein mogelijk te houden. Pas in 2024 kan worden berekend wat de definitieve tegemoetkoming moet zijn. Dan zijn immers pas de modelprijzen over 2023 bekend.

**ONDERNEMER**

## Subsidie duurzame inzetbaarheid nu ook voor bedrijven

Vanaf **1 september 2023** kunnen ook individuele bedrijven subsidie aanvragen voor activiteiten die de duurzame inzetbaarheid van werknemers verbeteren en om werknemers met zwaar werk eerder te laten stoppen. Tot nu toe was deze **MDIEU-subsidie** alleen beschikbaar voor sectoren. In een tijd van arbeidstekorten is dit wellicht voor u een kans om uw personeel langer aan uw bedrijf te binden. Als mensen gezond en gemotiveerd aan het werk zijn, is de kans immers groter dat zij bij uw bedrijf willen blijven werken. Bovendien vergroot dit de kans dat zij kunnen doorwerken tot aan hun pensioen. Het drempelbedrag voor subsidieaanvraag is € 75.000. Hierin is ook € 5.000 opgenomen voor het uitvoeren van een bedrijfsanalyse. Dit is een verplicht onderdeel van de subsidieaanvraag, waarin u de knelpunten en problematiek rondom duurzame inzetbaarheid en zwaar werk in kaart brengt. U kunt deze analyse zelf uitvoeren of daarvoor een externe adviseur inschakelen.

**Activiteitenplan**

Aan de hand van de bedrijfsanalyse maakt u vervolgens een plan met de activiteiten die nodig zijn om de duurzame inzetbaarheid van uw werknemers te verbeteren. Daarbij moet u ook een begroting opstellen. Er zijn voor de bedrijfsanalyse en het maken van een activiteitenplan met een begroting **formats** beschikbaar met een toelichting. Daarnaast kunt u ook subsidie aanvragen om bepaalde groepen oudere werknemers eerder te laten stoppen met werken, de zogenoemde Regeling vervroegde uittreding (RVU). De activiteiten voor duurzame inzetbaarheid moeten wel ten minste 25% van de subsidieaanvraag beslaan. U krijgt 50% subsidie voor investeringen in deze activiteiten en 25% voor de investeringen in de RVU-activiteiten. Het overige bedrag investeert u zelf. U kunt de subsidie tot **30 november 2023** aanvragen via het **subsidieportaal** van Uitvoering van Beleid. U moet het project voor het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van uw werknemers uiterlijk 31 december 2025 hebben afgerond.

**Tip**

Om een idee te krijgen van de activiteiten die kwalificeren voor de MDIEU-subsidie is een **menukaart** ontwikkeld. Hiermee kunt u uw eigen activiteitenplan maken.

**ONDERNEMER**

## Verkorte betaaltermijn aan mkb voor álle grootbedrijven

De maximale betaaltermijn die grootbedrijven mogen hanteren in hun overeenkomsten met mkb-bedrijven en zzp'ers, is sinds 1 juli 2022 verkort van 60 naar 30 dagen. De betaaltermijn is daarmee gelijk aan de termijn die geldt voor de overheid. De verkorte betaaltermijn gold direct voor nieuwe overeenkomsten tussen het grootbedrijf en het mkb-bedrijf. Op 1 juli 2022 bestaande overeenkomsten konden nog tot **1 juli 2023** worden aangepast. Sindsdien moeten dus alle overeenkomsten van het grootbedrijf met het mkb voldoen aan de betalingstermijn van 30 dagen. Een overeenkomst met een langere termijn is nietig. In dat geval geldt van rechtswege een betaaltermijn van 30 dagen. Als het grootbedrijf niet tijdig betaalt, dan is zij de wettelijke handelsrente (sinds 1 juli jl. 10,5%) verschuldigd vanaf de dag volgend op de dag die is overeengekomen als uiterste dag van betaling.

Bij de evaluatie van de verkorte betaaltermijn in 2024, zal worden beslist of publiek overheidstoezicht op de naleving nodig is om het betaalgedrag van grootbedrijven aan het mkb te verbeteren.

**ONDERNEMER**

## Loket landelijke beëindigingsregelingen veehouderijlocaties open

Hebt u een landbouwbedrijf met varkens, melkvee, pluimvee of een vleeskalverhouderij dichtbij (binnen 25 km) een Natura 2000-gebied en wilt u stoppen met uw bedrijf? Dan kunt u sinds **3 juli jl.** vrijwillig deelnemen aan de Landelijke beëindigingsregeling veehouderijlocaties (**Lbv**) of de Landelijke beëindigingsregeling veehouderijlocaties met piekbelasting (**Lbv-plus**). Om te bepalen voor welke regeling u in aanmerking komt, moet u eerst de stikstofneerslag van uw locatie op een overbelast Natura 2000-gebied berekenen. Dat doet u met de **Aerius Check**. Komt de stikstofneerslag op of boven de bepaalde drempelwaarde van de Lbv of Lbv-plus uit, dan komt u in beginsel in aanmerking voor die betreffende regeling. Het voert te ver om in dit FiscKwartaal(tje) bij alle details van deze complexe regelingen stil te staan. Daarom is ons advies om een deskundige bij dit traject in te schakelen om u te begeleiden bij deze ingrijpende beslissing. Naast de stoppersregelingen zelf, moet u immers ook rekening houden met andere aspecten, zoals bijvoorbeeld de fiscale gevolgen van deelname aan deze regelingen. Ook als u overweegt om door te gaan met uw bedrijf en wilt verduurzamen of uw bedrijf wilt verplaatsen, doet u er verstandig aan om u door een deskundige te laten begeleiden bij uw beslissingen. Ook voor deze situaties zijn er **regelingen** getroffen.

**ONDERNEMER**

## Deadline nadert voor aanvraag subsidie praktijkleren

Biedt u in uw bedrijf in het studiejaar 2022/2023 praktijk- of werkpleerplaatsen aan? Dan kunt u subsidie aanvragen als tegemoetkoming in de begeleidingskosten. Maar veel tijd heeft u hiervoor niet meer, want het aanvraagloket sluit op **15 september 2023, 17.00 uur**. De subsidieregeling **Praktijkleren** is bedoeld om mensen beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. De regeling richt zich vooral op kwetsbare groepen, studenten in sectoren met een dreigend tekort aan gekwalificeerd personeel en op wetenschappelijk personeel. De voorwaarden om voor de subsidie in aanmerking te komen verschillen per categorie. Het maximale subsidiebedrag is € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkpleerplaats. Kortom, de moeite waard om eens te (laten) onderzoeken of uw bedrijf hiervoor in aanmerking komt.

**DGA**

## Tijdelijk bevroren belastingrente

Het percentage belastingrente voor de vennootschapsbelasting (en bronbelasting) wordt tijdelijk bevroren op 8% met terugwerkende kracht tot 1 maart 2023. Volgens de gebruikelijke systematiek zou de belastingrente de verhoging van de wettelijke rente voor handelstransacties moeten volgen. Dat zou een verhoging naar 10,5% betekenen. Maar daar wordt in elk geval tot 1 januari 2024 van afgezien. De Belastingdienst hanteert het bevroren percentage van 8% alleen voor de vennootschapsbelasting die uw bv moet bijbetalen. Krijgt uw bv vennootschapsbelasting terug, omdat zij meer heeft betaald dan zij verschuldigd is, dan rekent de Belastingdienst daarvoor tijdelijk met een percentage van 10,5%. Hoelang de belastingrente precies bevroren blijft, wordt nog nader bepaald in een besluit.

**Let op**

De invorderingsrente is per **1 juli 2023** wél verhoogd van 2% naar 3%. Dit is de rente die uw bv moet betalen wanneer zij een aanslag te laat betaalt of pas betaalt na de termijn voor verleend uitstel van betaling.

**DGA**

## Digitaal uw bv oprichten



De Eerste Kamer heeft onlangs ingestemd met het wetsvoorstel dat het mogelijk maakt om volledig digitaal een bv op te richten. Het wachten is nu nog op het besluit, waarin de datum van de inwerkingtreding wordt bepaald. Waarschijnlijk wordt dit 1 januari 2024. De bv wordt dan opgericht met een digitale notariële akte die u ondertekent met een digitale handtekening. U hoeft als oprichter daarvoor niet meer fysiek voor een notaris te verschijnen; u kunt dit doen via een digitale audio-videoverbinding. De volledig digitale oprichting van een bv is alleen mogelijk als de betreffende notaris is aangesloten op een speciaal door de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie (KNB) beheerd 'centraal passeerplatform'. Hierop verschijnt u online voor de notaris via een audio-videoverbinding. Ook de identificatie en de digitale ondertekening vinden via dit systeem plaats. De digitale akte wordt via een digitale volmacht gepasseerd, waarna de oprichtingsakte door de KNB wordt bewaard.

**WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

## Sinds 1 juli visies op re-integratie vastleggen

Per **1 juli 2023** moet u als werkgever naast uw eigen mening ook de mening van uw werknemer over zijn of haar re-integratieafspraken vastleggen in het **plan van aanpak** en in de **(eerstejaars)evaluatie**. Het UWV heeft de daarvoor bestemde formulieren op de website aangepast. Deze nieuwe verplichting moet meer inzicht geven in hoe de werknemer tegen zijn/haar re-integratie aankijkt en ook de betrokkenheid bij het integratieproces van u en uw werknemer vergroten. U hoeft de visies niet toe te voegen als u al vóór 1 juli 2023 een plan van aanpak of een (eerstejaars)evaluatie hebt opgesteld. Dat is alleen nodig als u ná 1 juli 2023 de afspraken wijzigt.

## WERKGEVERS EN WERKNEMERS

### Meer duidelijkheid over hoge en lage WW-premie

Demissionair minister Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft meer duidelijkheid gegeven over drie onderwerpen met betrekking tot de gedifferentieerde Awf-premie. Zo geeft ze aan dat in het geval van meerdere arbeidsomvangen en tijdelijke urenuitbreiding de lage Awf-premie blijft gelden. Het ministerie stelde voorheen dat een tijdelijke contractuele urenuitbreiding altijd kwalificeert als tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst, waarvoor de hoge WW-premie geldt. Dit standpunt bleek juridisch niet houdbaar, waardoor het met terugwerkende kracht is herzien. Ook het standpunt dat een arbeidsovereenkomst met wisselende arbeidsomvangen een oproepovereenkomst is, is met terugwerkende kracht herzien. Hierdoor geldt de lage premie voor een arbeidsovereenkomst met meerdere arbeidsomvangen, zolang deze maar als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste één maand of jaar (mits gelijkmatige loonspreiding) zijn vastgelegd. Hierdoor kwalificeren arbeidsovereenkomsten waarin een tijdelijke urenuitbreiding is overeengekomen niet langer als oproepovereenkomsten.

#### Afblazen herzieningen

Het tweede onderwerp heeft betrekking op het afblazen van twee voorgenomen herzieningen, waarbij met terugwerkende kracht de hoge WW-premie geldt. Het betreft de volgende twee nog niet ingevoerde herzieningssituaties:

- De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsurenverlies bij de werkgever.
- De werknemer krijgt opnieuw een WW-uitkering, maximaal één jaar nadat situatie a is opgetreden.

Deze herzieningssituaties moeten voorkomen dat u vaste contracten flexibel inzet door deze na korte tijd te ontbinden (situatie a) en om een draaideur richting de WW te voorkomen, vooral bij seizoensarbeid (situatie b). De minister heeft besloten om situatie a nog niet in te voeren, maar wel te monitoren of dit in de toekomst alsnog nodig is. Herzieningssituatie b wordt definitief niet ingevoerd.

#### Seizoensarbeid

Het derde onderwerp betreft de voorgenomen uitzondering voor seizoensarbeid. Die gaat niet door, omdat de uitvoeringsinstanties seizoensarbeid niet kunnen uitzonderen van de hoge WW-premie. Een alternatieve subsidie om seizoenswerkgevers te compenseren voor de hoge WW-premie wordt mede vanwege het risico op misbruik ook niet ingevoerd.

## WERKGEVERS EN WERKNEMERS

### Uitzendcontract eindigt niet meer bij ziekte

Als u een uitzendkracht inleent, biedt de wet de mogelijkheid om een zogenoemd 'uitzendbeding' op te nemen in de uitzendovereenkomst. Daarin komt u met het uitzendbureau overeen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt, doordat de terbeschikkingstelling op uw verzoek ten einde komt. Tot **1 juli 2023** was het uitzendbeding in de verschillende uitzendcao's (zowel van de ABU als van de NBBU) zó geregeld, dat de uitzendovereenkomst geacht werd onmiddellijk te zijn beëindigd op verzoek van de inlener, als de uitzendkracht zich ziekmeldt. Het uitzendbureau was dan niet verplicht loon door te betalen aan de zieke uitzendkracht. De hoogste rechter, de Hoge Raad heeft hier een streep doorgehaald. Wordt een uitzendkracht ziek, dan eindigt de uitzendovereenkomst niet van rechtswege. De inlener moet dan eerst een verzoek doen om de terbeschikkingstelling te beëindigen.



#### Voortaan loon doorbetalen

Sinds **1 juli 2023** zijn de ABU- en de NBBU-cao zodanig gewijzigd dat de uitzendovereenkomst niet tijdens arbeidsongeschiktheid kan worden beëindigd. Deze cao's gaan daardoor dus een stap verder dan wat er is vereist op basis van de uitspraak van de Hoge Raad. Dit heeft gevolgen voor uitzendbureaus die door hun lidmaatschap aan de ABU- of NBBU-cao zijn gebonden – of gebonden raken – vanaf het moment dat de cao algemeen verbindend wordt verklaard. Zij moeten sinds 1 juli 2023 bij ziekte van de uitzendkracht loon doorbetalen, zolang de uitzendovereenkomst duurt. Het uitzendbureau kan pas een Ziektewetuitkering aanvragen op de laatste dag van die overeenkomst als de uitzendkracht dan nog ziek is. Niet gebonden uitzendbureaus zouden dus nog wel de mogelijkheid hebben om de uitzendovereenkomst tijdens of vanwege arbeidsongeschiktheid te beëindigen. Zij moeten daarvoor wel eerst voldoen aan de voorwaarde dat hieraan een verzoek van de inlener ten grondslag ligt (de voorwaarde die voortkomt uit de hiervoor genoemde uitspraak van de Hoge Raad).

**WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

## Onregelmatigheidstoeslag ook over bovenwettelijke vakantiedagen

Een andere belangrijke beslissing van de Hoge Raad betreft de doorbetaling van een vaste onregelmatigheidstoeslag over vakantiedagen. De zaak betrof werknemers aan wie naast de wettelijke vakantiedagen ook bovenwettelijke vakantiedagen waren toegekend. Volgens de afspraken met de vakbonden kregen deze werknemers met terugwerkende kracht een onregelmatigheidstoeslag over hun wettelijke vakantiedagen. Enkele werknemers meenden dat zij ook recht hebben op deze toeslag over hun bovenwettelijke vakantiedagen. De Hoge Raad geeft hen gelijk. Bovendien geldt dit ook als de werknemers de toegekende vakantiedagen inzetten voor andere doeleinden dan vakantie, zoals het uitruilen voor werktijdverkorting.

**WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

## Controleer definitieve Wtl-beschikking 2022!

Uiterlijk eind juli 2023 hebt u de definitieve beschikking Lage-Inkomensvoordeel (LIV) en het Loonkostenvoordeel (LKV) over 2022 ontvangen van de Belastingdienst. Het is verstandig om deze goed te (laten) controleren en te vergelijken met de gegevens in uw loonadministratie. Zijn bijvoorbeeld de correcties op de voorlopige beschikkingen die u vóór 1 mei jl. hebt doorgegeven, goed verwerkt? Zijn alle kwalificerende werknemers meegenomen in de beschikking of zitten er fouten in de berekening? Constataert u fouten in de definitieve beschikking, zorg er dan voor dat u binnen **zes weken** bezwaar maakt of laat maken. Is de beschikking juist vastgesteld, dan betaalt de Belastingdienst u de tegemoetkoming(en) binnen zes weken na de datum van de beschikking uit.

**Bezwaar maken bij overgang onderneming**

Hebt u bij een overgang van een onderneming of bij een contractovername werknemers in dienst gekregen voor wie de overdragende werkgever in 2022 recht op een LKV had? Dan hebt u mogelijk ook recht op een LKV. De Belastingdienst is er in de Wtl-beschikking 2022 echter vanuit gegaan dat bij overgang van een onderneming het recht op een LKV niet overgaat op de overnemende werkgever. Er loopt hierover een procedure bij de Hoge Raad. De Advocaat-Generaal (AG), de adviseur van de Hoge Raad, heeft geconcludeerd dat dit recht wél moet overgaan op de overnemende werkgever. Door tijdig bezwaar te maken tegen de Wtl-beschikking 2022, stelt u uw recht veilig op het LKV 2022 voor de overgenomen werknemers, mocht de Hoge Raad de conclusie van de AG overnemen. De uitspraak wordt in het najaar verwacht.

**WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

## Niet (tijdig) genoten vakantiedagen vervallen niet zomaar

De Hoge Raad deed onlangs ook een belangrijke uitspraak over het al dan niet vervallen of verjaren van opgebouwde vakantiedagen. De zaak betrof een werknemer aan wie naast wettelijke ook bovenwettelijke vakantiedagen waren toegekend. Gedurende een reeks van jaren had hij deze vakantiedagen niet allemaal opgenomen. Bij het einde van de dienstbetrekking vorderde de werknemer een vergoeding voor de niet-opgenomen vakantiedagen. De werkgever meent dat hij daar geen recht op heeft. Hij stelde dat de wettelijke dagen waren vervallen, omdat de werknemer deze niet steeds had opgenomen binnen de wettelijke termijn van 6 maanden na het jaar van toekenning. Ook waren een aantal bovenwettelijke dagen niet binnen de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar opgenomen. Volgens de werkgever was de werknemer bovendien volledig op de hoogte van de gevolgen daarvan.

**Zorg- en informatieplicht**

De Hoge Raad oordeelt dat de niet-opgenomen vakantiedagen alleen zijn vervallen als de werkgever aan zijn zorg- en informatieplicht heeft voldaan. Dit houdt in dit verband in dat hij de werknemer daadwerkelijk in staat moet hebben gesteld om tijdig van zijn vakantierecht gebruik te maken én hem zo nodig moet hebben gestimuleerd om dat ook daadwerkelijk te doen. Ook moet de werkgever de werknemer tijdig en precies hierover informeren. Het is aan de werkgever om te bewijzen dat hij aan deze verplichtingen heeft voldaan. Volgens de Hoge Raad heeft de werkgever dat bewijs niet geleverd. Ook heeft hij niet bewezen dat de werknemer welbewust en met volledige kennis van de gevolgen zijn vakantiedagen niet tijdig heeft opgenomen. De werkgever moet de werknemer daarom een vergoeding van ruim € 62.000 betalen, plus 10% wettelijke verhoging en wettelijke rente.

**Tip**

U kunt als werkgever deze dure gevolgen voorkomen. Geef de werknemer de gelegenheid om zijn vakantiedagen tijdig op te nemen en stimuleer hem of haar dat ook te doen, mocht dat nodig zijn. Zorg er ook voor dat u uw werknemers tijdig, duidelijk en vooral **schriftelijk** informeert over de regels met betrekking tot de opname van opgebouwde vakantiedagen.

**WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

## Uurloongrenzen jeugd-LIV 2023

De uurloongrenzen voor het jeugd-LIV 2023 zijn bekendgemaakt. De uurloongrenzen worden afgeleid van het gemiddelde minimumuurloon per 1 januari en 1 juli. U krijgt het jeugd-LIV voor werknemers die op 31 december 2022 18, 19 of 20 jaar oud waren. Daarnaast moeten deze werknemers verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen én over heel 2023 een gemiddeld uurloon hebben dat valt binnen de volgende uurloongrenzen:

Leeftijd op 31-12-2021	Ondergrens	Bovengrens
18 jaar	€ 6,12	€ 8,17
19 jaar	€ 7,34	€ 10,89
20 jaar	€ 9,79	€ 12,04

**BELASTINGBETALER**

## Gewijzigde regeling wettelijke schuldsanering

Hebt u problematische schulden? Weet dan dat u mogelijk gebruik kunt maken van de Wet schuldsanering natuurlijke personen (Wsnp) om weer schuldenvrij te worden en zo een nieuwe start te maken. Deze wet is per **1 juli 2023** toegankelijker en efficiënter geworden. Hierna sommen we de belangrijkste wijzigingen voor u op:

- De looptijd van het Wsnp-traject is verkort van 3 jaar naar 1,5 jaar. U kunt dus sneller het traject doorlopen en bent dus eerder schuldenvrij. Als de situatie erom vraagt, zijn ook langere termijnen mogelijk;
- Het Wsnp-traject start nadat de rechter heeft besloten u toe te laten tot de Wsnp. Sinds 1 juli 2023 kan dit traject al beginnen te lopen tijdens het minnelijke schuldsaneringstraject bij uw gemeente. Als u in dit traject maximaal aflost aan de gezamenlijke schuldeisers, zoals u zou moeten aflossen op grond van de Wsnp, dan kan het Wsnp-traject al starten tijdens het minnelijke traject.
- De termijn waarbinnen u te goede trouw moet zijn geweest bij het ontstaan en/of het onbetaald laten van uw schulden, is verkort van 5 naar 3 jaar.
- De zogenoemde 10-jaarstermijn vervalft. Dat is de termijn waarbinnen u na een Wsnp-traject werd uitgesloten van de wettelijke schuldsanering als u opnieuw in de problematische schulden kwam.

**BELASTINGBETALER**

## Duidelijkheid over restant STAP-budget 2023

Er is duidelijkheid gekomen over hoe het STAP-budget vanaf september 2023 zal worden ingezet. Het budget voor de laatste twee tijdvakken is verlaagd tot € 10 miljoen per tijdvak. Daarnaast wordt het STAP-budget gerichter ingezet voor scholing die opleidt tot een beroep. Dat wil zeggen dat alleen OCW-erkende opleidingen nog subsidiabel zijn voor het STAP-budget. Het loket voor de vierde aanvraagronde opent twee weken later dan eerst was ingepland, namelijk op maandag **18 september 2023 om 10.00 uur**. Het laatste tijdvak zal zijn in november 2023. Al eerder is besloten om het STAP-budget in 2024 af te schaffen.

**Ook subsidie voor EVC-procedures**

U kunt uw werkervaring, kennis en vaardigheden officieel laten vastleggen in een erkenning van verworven competenties (EVC). Dit ervaringscertificaat wordt afgegeven door een EVC-aanbieder die uw kennis en kunde in kaart brengt en toetst aan de voor de EVC erkende landelijke onderwijs-, beroeps- of branchestandaarden. Aanvankelijk was het de bedoeling dat deze EVC-procedures ook zouden kwalificeren voor het STAP-budget. Maar om allerlei redenen is dat niet doorgedaan. Er is nu een aparte regeling, de 'Tijdelijke subsidieregeling ter stimulering van EVC-procedures'. De EVC-aanbieder – die de EVC-procedures voorschiet – kan via deze regeling € 1.000 subsidie aanvragen voor procedures die zijn gestart en afgerond tussen **1 juni 2022 en 29 februari 2024**. Het aanvraagtimeframe loopt van **1 november 2023 9.00 uur** tot en met **29 februari 2024 17.00 uur**.

**Let op**

De regeling is nog niet definitief. In september wordt de regeling nog in de Tweede Kamer behandeld.

**BELASTINGBETALER**

## Controle kwaliteit incassobureau verbeterd

Op **1 juli 2023** is de nieuwe Wet kwaliteit incassodienstverlening in werking getreden. Daarmee wordt het makkelijker om zekerheid te krijgen over de kwaliteit van incassobureaus. Incassobureaus moeten nu een vergunning hebben om bepaalde diensten te mogen uitvoeren, zoals incassodiensten. Ook moeten ze in een openbaar register komen te staan en hun opdrachtgevers precies en duidelijk informeren over hun rechten en plichten. Daarnaast moeten incassobureaus aan bepaalde eisen voldoen als het gaat om kwaliteit en professionaliteit. Niet geregistreerde incassobureaus die toch incassodiensten aanbieden of uitvoeren, zijn in overtreding. Er geldt wel een overgangsregeling. Incassobureaus die op 1 juli jl. al actief waren, hebben 1 jaar de tijd gekregen om aan de eisen te voldoen en een registratie te krijgen.

**BELASTINGBETALER**

## Belastingrente 'overige belastingen' verhoogd

Op **1 juli 2023** is de belastingrente voor de overige belastingen (inkomstenbelasting, loonbelasting, dividendbelasting, btw, erfbelasting, overdrachtsbelasting, maar *niet* de schenkbelasting) verhoogd van 4% naar 6%. Deze belastingrente is gekoppeld aan de wettelijke rente voor niet-handelstransacties, die op 1 juli 2023 eveneens omhoog is gegaan van 4% naar 6%. Dit heeft ook gevolgen voor de rente op krediet. Die stijgt van 12% naar 14%. Deze rente geldt voor alle vormen van consumptief krediet. Lenen is dus duurder geworden.

**Tip**

De verhoogde belastingrente maakt het nog belangrijker om bijvoorbeeld voor de inkomstenbelasting te zorgen dat uw (voorlopige) aanslag niet te laag is vastgesteld. Laat uw aanslag daarom controleren en aanpassen, mocht dat nodig zijn. Dit voorkomt of beperkt de bijbetaling van inkomstenbelasting – en daarmee van belastingrente.

**BELASTINGBETALER**

## Strengere eisen voor verhuurders woningen

Op **1 juli 2023** is de Wet goed verhuurderschap in werking getreden. Deze wet introduceert een landelijke basisnorm voor goed verhuurderschap in de vorm van algemene regels voor het hele verhuurproces van reguliere verhuur van woningen en de verhuur van verblijfsruimten aan arbeidsmigranten. Sindsdien kunnen gemeenten verhuurders verplichten tot het hebben van een gebiedsgerichte verhuurvergunning. Zo kunnen zij extra eisen stellen aan verhuurders als het gaat om onderhoud van de woning en de maximale huurprijs van gereguleerde huurwoningen. Ook voor de verhuur van verblijfsruimten aan arbeidsmigranten kunnen gemeenten een verhuurvergunning instellen. Daar kunnen zij voorwaarden aan verbinden, bijvoorbeeld ten aanzien van het maximaal aantal personen per kamer, hygiënevoorzieningen en voor het bewaren en bereiden van voedsel. Deze vergunning is niet gebiedsgebonden.

**Handhaving**

De gemeenten zijn verantwoordelijk voor de handhaving van de algemene regels en de verhuurvergunning. Daartoe hebben zij bestuursrechtelijke instrumenten tot hun beschikking gekregen die uiteenlopen van een waarschuwing, boetes tot en met de beheerovername van het pand in het uiterste geval.

*In deze uitgave is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot en met 8 augustus 2023. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk) fouten en onvolledigheden. De redactie, de uitgever en de verspreider sluiten bij deze de aansprakelijkheid hiervoor uit. Voor een toelichting kunt u altijd contact met ons opnemen.*