

MKB-NIEUWSBRIEF 07/2021

1. Per 1 juli extra regels voor bestuur vereniging en stichting

Besturen van verenigingen en stichtingen krijgen met ingang van 1 juli van dit jaar met extra regels te maken. Dit is het gevolg van de invoering van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR).

Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen

De WBTR is bedoeld om wanbestuur binnen verenigingen en stichtingen zo veel mogelijk te voorkomen. Met de WBTR wordt zo veel mogelijk aangesloten bij de regels die al gelden voor besturen van nv's en bv's. Overigens bevat de WBTR ook een aantal aanpassingen voor de nv en bv, maar daar gaan wij hier aan voorbij.

Aansprakelijkheid bestuurders

De bestaande aansprakelijkheid van bestuurders wordt in de WBTR uitgebreid. De aansprakelijkheid wordt uitgebreid met aansprakelijkheid bij faillissement als er sprake is van ernstig verzuim.

Tegenstrijdig belang

Een van de zaken die in de WBTR geregeld wordt, is het voorkomen van tegenstrijdige belangen. Daarom is in de nieuwe wet bepaald dat een bestuurder van een vereniging of stichting niet mag deelnemen aan vergaderingen over een bepaald onderwerp als hij ook een persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de vereniging of stichting. Ook mag hij in die gevallen niet deelnemen aan de besluitvorming.

Stemrecht aan banden

In de WBTR kan een bestuurder nooit meer stemmen uitbrengen dan de rest van het bestuur samen. Een bestaande afwijkende statutaire regeling is geldig tot 1 juli 2026 of tot de eerstvolgende statutenwijziging, als dit eerder is.

Alternatieve besluitvorming

Als in een vereniging of stichting met een klein bestuur geen van de bestuursleden nog in functie is of afwezig, kunnen formeel geen besluiten meer worden genomen. Volgens de WBTR dienen dan de statuten te bepalen hoe besluiten dan toch genomen kunnen worden, bijvoorbeeld via een commissie.

2. Betaling transitievergoeding in termijnen? Mag dat?

Over de hoogte van de te betalen transitievergoeding kan discussie ontstaan. Zeker als een bedrijf op een later moment is overgenomen. Wat zegt de kantonrechter in Amsterdam hierover? En mocht de werkgever door de coronacrisis de transitievergoeding in termijnen betalen?

In een aan de kantonrechter in Amsterdam voorgelegde zaak ging het om een werknemer die claimde al vanaf 1993 bij de werkgever werkzaam te zijn. Zijn huidige werkgever had de zaak overgenomen in 2017 en was van mening dat hij pas vanaf dat moment een transitievergoeding hoefde te betalen. Bijkomend punt was dat de werkgever aangaf vanwege de slechte financiële situatie de transitievergoeding niet te kunnen betalen.

Opvolgend werkgeverschap

De rechter oordeelde hier dat de werknemer inderdaad vanaf 1993 in dienst was en dat sprake was van opvolgend werkgeverschap waardoor de werkgever dus ook de dienstjaren vóór de overname moest meerekenen. Dit betekende dat de werknemer recht had op een transitievergoeding berekend vanaf 1993. De financiële situatie vormde geen reden voor de rechter om af te zien van de transitievergoeding.

Wanneer sprake van opvolgend werkgeverschap?

Van opvolgend werkgeverschap is volgens de wet sprake bij op elkaar volgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Het opvolgend werkgeverschap is een bepaling van driekwart dwingend recht, wat betekent dat er in een cao van mag worden afgeweken ten nadele van een werknemer. Het is dus raadzaam de eventueel toepasselijke cao erop na te slaan.

Let op!

Om te constateren dat sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap moet het gaan om dezelfde verrichte arbeid. Is de arbeid gewijzigd, dan is opvolgend werkgeverschap niet aan de orde.

Betaling in termijnen

De kantonrechter vond het wel aannemelijk dat de slechte financiële situatie van de werkgever een gevolg was van de door de overheid opgelegde beperkende coronamaatregelen en niet te wijten was aan de werkgever zelf. Om die reden stond de kantonrechter het de werkgever toe de verschuldigde transitievergoeding in 16 termijnen van een maand te betalen.

Dit is op zich een bijzondere uitspraak, omdat deze afwijkt van de bepaling over gespreide betaling als neergelegd in de Ontslagregeling. De Ontslagregeling bepaalt dat indien de betaling van de transitievergoeding ineens leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever, deze over maximaal zes maanden kan worden gespreid. Deze zes maanden beginnen te lopen vanaf het moment dat de transitievergoeding uiterlijk betaald had moeten worden, oftewel een maand na afloop van het dienstverband. Bij een dergelijke gespreide betaling is de werkgever wel de wettelijke rente (nu 2%) verschuldigd.

3. Vanaf 1 maart 2022 subsidie STAP voor scholing

Vanaf 2022 is het niet meer mogelijk om scholingsuitgaven in de aangifte inkomstenbelasting in aftrek te brengen. In plaats daarvan kunnen werkenden en werkzoekenden vanaf 1 maart 2022 een beroep doen op de subsidieregeling STAP-budget. Ondernemers die opleidingen willen aanbieden die in aanmerking komen voor het STAP-budget moeten daarvoor wel voor die tijd actie ondernemen.

STAP-budget

Het STAP-budget is een subsidieregeling van de Rijksoverheid en wordt uitgevoerd door het UWV. STAP staat voor Stimulans Arbeidsmarkt Positie. Met de subsidieregeling kunnen werkenden en werkzoekenden aanspraak maken op een persoonlijk ontwikkelbudget van maximaal € 1.000 (inclusief btw) per jaar. Dat budget is voor les-, cursus-, college- of examengeld en voor kosten van verplicht gestelde leer- of beschermingsmiddelen. Als de aanvraag voor het budget is goedgekeurd, wordt het bedrag betaald aan de opleider.

Let op!

Aanvragen is nu nog niet mogelijk, dit kan pas vanaf 1 maart 2022. Voor scholingsuitgaven die daarvoor in aanmerking komen, kan tot en met 31 december 2021 nog gebruikgemaakt worden van de fiscale aftrek in de aangifte inkomstenbelasting.

Geregistreeerde opleidingen

Het is alleen mogelijk om een STAP-budget aan te vragen voor opleidingen die zijn geregistreerd in het [scholingsregister](#). Voor ondernemers die opleidingen willen aanbieden die in aanmerking komen voor het STAP-budget is het daarom belangrijk dat hun opleidingen worden opgenomen in dit scholingsregister.

Het scholingsregister wordt door Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) bijgehouden.

Scholingsregister

Om een opleiding of scholingsactiviteit te kunnen laten opnemen in het scholingsregister moet eerst de opleider opgenomen zijn in het register. Een opleider wordt door de bepaalde organisaties in het scholingsregister geregistreerd als de opleider door deze organisatie erkend is. Het gaat dan om een opleider die:

- is erkend door het ministerie van OCW of
- beschikt over het NRTO-keurmerk of
- opleidingen aanbiedt die leiden tot een door het NCP NLQF ingeschaalde kwalificatie of
- is erkend door een sector- of brancheorganisatie.

Ook een door het Nationaal Kenniscentrum EVC erkende EVC-aanbieder wordt in het scholingsregister geregistreerd.

Tip!

Bent u (nog) niet erkend door een van deze organisaties? Dan kunt u daar misschien nu nog verandering in aanbrengen.

Let op!

Met de registratie bent u er nog niet. Een burger kan pas STAP-budget voor uw opleiding aanvragen als u uw gegevens heeft aangevuld en uw scholingsactiviteiten heeft geregistreerd. Deze aanvulling en registratie zijn nu nog niet mogelijk, maar waarschijnlijk vanaf het vierde kwartaal wel. Houd hiervoor de website duo.nl/stap/ in de gaten. Op deze website vindt u ook meer informatie over het scholingsregister.

4. Wat wilt u weten over de digitale bewaarplicht?

Ondernemers dienen hun administratie in beginsel zeven jaar te bewaren. Administraties zijn tegenwoordig vergaand gedigitaliseerd en dus heeft de Belastingdienst de fiscale eisen hieromtrent toegelicht.

Gegevens raadplegen

De bewaarplicht houdt ook in dat de bewaarde gegevens te raadplegen moeten zijn. Dit betekent dat bijvoorbeeld oude apparatuur bewaard moet blijven als bepaalde digitale bestanden alleen op die manier te raadplegen zijn. Denk bijvoorbeeld aan de oude floppydisk of een eerdere Windows-versie.

Niet alleen Auditfile

De Auditfile Financieel is een uittreksel van het grootboek en wordt door de meeste boekhoudpakketten in Nederland ondersteund. Het is echter niet voldoende om alleen de Auditfile te bewaren, omdat hierin lang niet alle administratieve boekingen zijn opgenomen.

Conversie

Het is toegestaan om gegevens van het ene opslagmedium naar een ander over te brengen, zoals het scannen van een papieren document of de inhoud van een cd-rom naar een USB-stick. Hiervoor geldt wel de voorwaarde dat de conversie juist en volledig gebeurt, dat de geconverteerde gegevens gedurende de gehele bewaartermijn beschikbaar zijn en binnen redelijke tijd te reproduceren, leesbaar te maken en te controleren zijn.

Papieren documenten niet bewaren

Als u aan genoemde voorwaarden voldoet, hoeven de originele documenten niet meer te worden bewaard. Daarbij zal de digitale versie de plaats innemen van het origineel. In principe kunnen alle documenten worden geconverteerd, met uitzondering van de balans, de staat van baten en lasten en van bepaalde douanedocumenten.

Elektronische communicatiemiddelen

Ook digitale agenda's en berichten zoals via e-mail, WhatsApp, sms en Facebook dienen bewaard te worden, voor zover ze zakelijk zijn. Bij een controle moeten deze gegevens ter beschikking worden gesteld in de vorm waar de inspecteur om vraagt.

Let op!

Als er geen duidelijke scheiding tussen zakelijke en persoonlijke informatie wordt aangebracht, moeten dus ook privégegevens worden bewaard.

NIEUWSBERICHTEN

1. **Uitstel van betaling belastingschulden verlengd tot 1 oktober**

Bedrijven kunnen langer uitstel van betaling krijgen van hun belastingschulden. Oorspronkelijk moesten bedrijven vanaf 1 juli van dit jaar hun nieuwe belastingschulden weer gewoon betalen. Maar dat is nu met drie maanden uitgesteld, waardoor bedrijven dus pas vanaf 1 oktober van dit jaar hun nieuwe belastingschulden hoeven te voldoen.

Alle opgebouwde belastingschulden hoeven vervolgens pas vanaf 1 oktober 2022 te worden afgelost. Dit mag uitgespreid over een periode van vijf jaar.

2. **Kabinet maximeert NOW vanaf 1 juli op 80%**

De tegemoetkoming in de loonkosten via de NOW wordt gemaximeerd tot een omzetverlies van 80%. Het nieuwe maximum gaat in vanaf de NOW-aanvraag van het derde kwartaal 2021. De NOW is een tegemoetkoming in de loonkosten als bedrijven vanwege corona met een omzetverlies van minstens 20% te maken hebben. De tegemoetkoming bedraagt 85% van de loonkosten. Door maximering van het omzetverlies tot 80%, bedraagt de maximale compensatie vanaf het derde kwartaal nog 68% (80% omzetverlies X 85% subsidiepercentage).

Door de aanpassing wordt de uitvoering van de NOW met enkele weken vertraagd. Oorspronkelijk zou de tegemoetkoming voor de periode juli t/m september vanaf 5 juli kunnen worden aangevraagd, maar dit wordt dus enkele weken later.

3. **Aanvragen zorgbonus per 15 juni gestart**

Zorgaanbieders en pgb-budgethouders kunnen vanaf 15 juni tot dinsdag 27 juli 18.00 uur de zorgbonus voor 2021 aanvragen. De zorgbonus is bestemd voor werkenden in de zorg die vanwege corona een uitzonderlijke prestatie hebben verricht. De omvang van de zorgbonus voor 2021 is afhankelijk van het aantal aanvragen. Naar verwachting zal de bonus tussen de € 200 en € 240 netto bedragen. Als voorwaarde geldt verder dat de medewerker niet meer dan twee keer modaal mag verdienen. Een medewerker kan maximaal één keer voor de bonus in aanmerking komen.

Let op!

Zorgaanbieders kunnen de bonus ook aanvragen voor ingehuurde zzp'ers. Ook voor uitzendkrachten kan de bonus worden aangevraagd.

4. Herziening hoofdactiviteit TVL Q4 2020 mogelijk

Ondernemers met omzetverlies vanwege corona kunnen een tegemoetkoming krijgen in de vaste lasten (TVL). De omvang van de tegemoetkoming is mede afhankelijk van de activiteiten volgens de SBI-code. Voor de TVL voor het vierde kwartaal van 2020 is het nu ook mogelijk om een herzieningsverzoek SBI-code te doen.

Door het herzieningsverzoek kunt u TVL krijgen op basis van een andere SBI-code dan vastgelegd in het Handelsregister van de KVK op 15 maart 2020. Dit kan als u kunt aantonen dat uw nevenactiviteit feitelijk uw hoofdactiviteit was op 15 maart 2020 of als uw feitelijke hoofdactiviteit al verwoord stond in de activiteitenomschrijving in het handelsregister op 15 maart 2020, maar nog niet gekoppeld was aan een SBI-code.

Let op!

Het verzoek moet wel uiterlijk 5 augustus 2021 binnen zijn bij de RVO.

5. Aanvragen evenementensubsidie nu mogelijk

Organisatoren van evenementen kunnen tot en met 30 september 2021 subsidie aanvragen ter bestrijding van de kosten van annulering vanwege corona. De subsidie betreft evenementen die tussen 1 juli en 31 december 2021 plaatsvinden. De subsidie bedraagt maximaal 100% van de kosten. Als meer dan 80% van de kosten vergoed wordt, betreft het deel boven de 80% een lening tegen een rente van 2% per jaar.

Een aanvraag voor een evenement dat voor 1 oktober 2021 zou moeten plaatsvinden, moest u uiterlijk op 30 juni 2021 indienen. Voor evenementen na deze datum moet u minstens drie maanden voor de geplande datum van het evenement uw aanvraag indienen. Er gelden enkele voorwaarden voor de subsidie. Zo moet het evenement al minstens twee keer eerder hebben plaatsgevonden en moet er voor het vorige evenement een annuleringsverzekering met pandemiedekking zijn afgesloten. Aanvragen worden beoordeeld op het moment van binnenkomst. Dit betekent dat wanneer het plafond van € 385 miljoen bereikt is, er geen subsidie meer wordt verstrekt.

6. Per 1 juli wijzigt termijn aanvaarding arbeidsovereenkomst

Een werkgever is verplicht om een oproepkracht in de dertiende maand dat deze voor hem werkzaam is een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst met vaste uren. Vanaf 1 juli is de termijn voor het aanvaarden van dit aanbod door de werknemer gewijzigd.

In de wet was geregeld dat de werknemer minimaal een maand de tijd had om het aanbod te aanvaarden. Vanaf 1 juli 2021 is de regeling op twee onderdelen gewijzigd. Ten eerste heeft de werknemer maximaal een maand de tijd om het aanbod van zijn werkgever te aanvaarden. Ten tweede is de uiterlijke ingangsdatum waarop de vaste arbeidsomvang in dient te gaan uiterlijk twee maanden nadat de arbeidsovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd. Dat betekent dus uiterlijk op de eerste dag van de vijftiende maand.