

BV Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door BV Rendement

BV Rendement is het nieuws- en adviesmagazine voor directeuren-grotaandeelhouders en ondernemers in het MKB. In BV Rendement leest u maandelijks praktische artikelen over onder meer fiscale wet- en regelgeving, financiële zaken en arbeidsrechtelijke onderwerpen én alle overige actuele informatie met betrekking tot uw bedrijfsvoering.

BV Rendement biedt u onder andere:

- nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- rubrieken met concrete adviezen en tips die u direct in de praktijk kunt brengen;
- artikelen over ondernemerskwesties als het gebruikelijk loon, de auto van de zaak en ontslagrecht;
- marktanalyses over onder meer arbodienstverleners, tankpassen en incassobureaus;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/bvblad

Natte trap door regen? Mag zonder waarschuwbord

Goede arbeidsomstandigheden en een veilige werkplek zijn de verantwoordelijkheid van de werkgever. Toch is de reikwijdte van de zorgplicht van de werkgever niet on-eindig. Een rechtszaak bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft dat bevestigd.

Veiligheidsschoen

In deze zaak was een beveiligder bij het ministerie van Financiën van de trap gevallen. De trap was nat doordat het extreem veel geregend had. De beveiligder stelde zijn werkgever aansprakelijk en stelde dat die zijn zorgplicht geschonden had door geen

veiligheidsschoenen beschikbaar te stellen en door geen waarschuwbord bij de natte trap te plaatsen. De kantonrechter gaf de beveiligder gelijk, maar in hoger beroep oordeelde de CRvB anders. De raad vond dat niet redelijkerwijs van de werkgever gevraagd kon worden om het risico van de gladde trap uit te sluiten. De CRvB stelde dat niet bewezen kon worden dat de werknemer zich niet zelf verstapt had en dat algemeen bekend is dat trappen glad kunnen zijn door nattigheid. *Centrale Raad van Beroep, 29 december 2016, ECLI (verkort): 5106*

Uw bv krijgt straks ook op feestdagen betalingen binnen

Ondernemers kunnen vanaf 1 mei 2019 gebruikmaken van een nieuwe betaalmethodede waarmee internetbankieren sneller verloopt: Instant Payments. Bijkomend voordeel van deze update is dat organisaties ook op feestdagen geld kunnen overmaken via internetbankieren. Dit heeft Betaalvereniging Nederland bekendgemaakt.

Vijf seconden

Betalingen via internetbankieren nemen op dit moment een paar uur in beslag als uw bv een bankrekening aanhoudt bij een andere bank dan de ontvanger. Op Europese rust- en feestdagen kunnen momenteel geen be-

talingen worden uitgevoerd tussen Europese banken. Instant Payments brengt hier verandering in. Het nieuwe systeem houdt voor Nederland in dat de bank een transactie die via internetbankieren is ingetikt binnen vijf seconden wordt verwerkt door de bank. Het maakt hierbij niet uit hoe groot het factuurbedrag is. Deze doelstelling is niet gelijk aan de Europese norm, die wat soepeler is. In Europees verband is afgesproken dat transacties binnen tien seconden afgerond moeten worden. Deze snelheid geldt volgens de Europese normen alleen voor factuurbedragen tot en met € 15.000.

Tot het gaatje gaan

De kantonrechter Noord-Nederland oordeelde op 23 maart 2017 over een werknemster die op staande voet was ontslagen omdat zij een hapje van een donut had genomen. De rechter was van mening dat het ontslag op staande voet geen stand kon houden, maar ontbond de arbeidsovereenkomst wel wegens verwijtbaar handelen van de werknemster.

In deze zaak ging het om een supermarktmedewerkster die een hap nam van een donut die de houdbaarheidsdatum gepasseerd was en aan het eind van de dag zou worden weggegooid. Zij wilde graag de vulling van de donut proeven, omdat het om een nieuw product ging. Nadat zij in het bijzijn van haar collega's een hap had genomen, gooide zij de donut in de vuilniscontainer. Toen haar werkgever hoogte kreeg van dit incident, ontsloeg hij haar op staande voet. De supermarkt hanteert namelijk een strikt beleid ten aanzien van eten en drinken en diefstal. Zo is in de huisregels opgenomen dat medewerkers zich geen artikelen mogen toe-eigenen die bestemd zijn om te worden weggegooid en dat dit wordt aangemerkt als diefstal. De werknemster was bovendien al drie keer eerder gewaarschuwd voor vergelijkbare incidenten.

Beoordeling

De rechter oordeelde dat de werknemster door het nemen van de hap uit de donut haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, en met name de huisregels van de supermarkt had geschonden. Ondanks de schending en het belang van de supermarkt bij strikte handhaving van haar huisregels, was het ontslag op staande voet toch niet gerechtvaardigd. Gelet op de persoonlijke en financiële gevolgen van het ontslag voor de werknemster en de andere relevante omstandigheden, was ontslag op staande voet volgens de rechter te ingrijpend. Daarbij woog de rechter mee dat de werknemster al 17 jaar in dienst was geweest bij de supermarkt en dat zij door het ontslag op staande voet zou zijn aangewezen op een bijstandsuitkering. Vanwege haar eenzijdige arbeidsverleden zou het ook niet eenvoudig zijn om een andere, vergelijkbare baan te vinden, zo overwoog de rechter. Overigens woog mee dat zij niet 'stiekem' een hap uit de donut had genomen, maar dat in het bijzijn van haar collega's deed.





De rechter zag daarentegen wel aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Volgens hem was er namelijk sprake van verwijtbaar handelen van de werkneemster. Dit was zelfs ernstig verwijtbaar omdat bij de beoordeling ervan – anders dan bij de beoordeling van een dringende reden – de persoonlijke omstandigheden buiten beschouwing blijven.

Transitievergoeding

Omdat sprake was van ernstig verwijtbaar handelen, had de werkneemster geen recht op een transitievergoeding. De kantonrechter zag echter reden om toepassing te geven aan artikel 7:673 lid 8 BW, waarin staat dat er aan de werkneemster toch een (gedeeltelijke) transitievergoeding kan worden toegekend als het niet toekennen ervan 'naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is'. In dit geval oordeelde de rechter dat gelet op de persoonlijke omstandigheden van de werkneemster, de supermarkt toch de helft van de transitievergoeding aan haar moest betalen, wat neerkwam op € 3.100 bruto.

Uit deze zaak blijkt dat het wegnemen van zaken van zeer geringe of verwaarloosbare waarde al tot ontslag wegens ernstig verwijtbaar handelen kan leiden. Als een onderneming duidelijke regels hanteert én een werknemer al eerder is aangesproken op wangedrag, kan dit zelfs tot ontslag op staande voet leiden.

Petra Greuter, juridisch medewerker, en Floor Damen, advocaat arbeidsrecht, bij Lexence advocaten en notarissen, e-mail: p.greuter@lexence.com / f.damen@lexence.com, tel: (020) 573 68 58

Tips bij het instellen van huisregels

Als u een streng beleid hanteert in uw onderneming, doet u er verstandig aan met enkele zaken rekening te houden:

- Zorg dat alle werknemers op de hoogte zijn van de intern geldende regels, en van de consequenties bij een overtreding. Geef regelmatig aandacht aan deze regels en stuur aangepaste regels aan de werknemers toe (en stel ze ter beschikking op bijvoorbeeld het intranet). Een helder en kenbaar beleid werkt in uw voordeel!
- Een zerotolerancebeleid werkt alleen als het rücksichtslos en zonder aanzien des persoons wordt uitgevoerd. Willekeur tast de juridische houdbaarheid van uw beleid aan.
- Ontslag op staande voet is het paardenmiddel van het Nederlandse ontslagrecht maar uit onderzoek blijkt dat een beëindigingsregeling daarna meestal een mogelijkheid is. Partijen kunnen sinds de WWZ wél in hoger beroep en cassatie, wat voor lange, kostbare procedures kan zorgen. Zorgvuldige juridische afweging van een eventueel ontslag op staande voet is dus noodzakelijk.

Werknemer met vordering mag leaseauto houden

Werknemers die nog loon tegoed hebben van hun failliete werkgever, hoeven hun leaseauto niet in te leveren tot hun volledige salaris is uitbetaald. Dit blijkt uit een uitspraak van Rechtbank Noord-Holland.

In deze zaak draaide het om de loonvordering van acht chauffeurs op hun werkgever: een failliete taxiorganisatie. De chauffeurs wilden hun leaseauto's in hun bezit houden totdat al het loon was overgemaakt. De rechtbank stelde dat er een rechtstreeks verband was tussen de leaseauto en de arbeidsovereenkomst. Omdat de werkgever niet aan zijn loonbetalingsplicht had voldaan, mochten de werknemers van de rechter de auto's blijven gebruiken. Vanwege de bescherming van werknemersbelangen was hun actie geoorloofd.

Rechtbank Noord-Holland, 8 november 2016, ECLI (verkort): 9783

Fiscus moet schatting baseren op trend omzet

Als de aangifte voor de vennootschapsbelasting ontbreekt, mag de Belastingdienst zelf een redelijke schatting maken van de winst en daar de aanslag op baseren. Daarbij moet de inspecteur wel kijken naar de trend in de winst over een aantal jaren, benadrukte het gerechtshof in Arnhem onlangs.

Zaakjes

In deze zaak stelde de inspecteur zelf de aanslag vast voor een bv die geen aangifte had gedaan voor de vennootschapsbelasting (VPB). De inspecteur rekende daarbij met een belastbare winst van € 1.000. Ook legde hij een verzuimboete op van bijna € 2.500. De bv kwam alsnog met de aangifte op de propfen. Daarbij voerde de onderneming een negatief belastbaar bedrag op. Ook in eerdere jaren was het bedrag voor de VPB in vijf van de zeven gevallen negatief. Toch vond het hof het bedrag niet voldoende onderbouwd. Maar ook de inspecteur had zijn zaakjes niet op orde, vond het hof. De inspecteur had weliswaar documenten opgevoerd die duiden op enige bedrijfsactiviteit en inkomsten. Maar dat wil nog niet zeggen dat daar ook een positief resultaat uit is gerold, zeker gezien de negatieve bedragen in andere jaren.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 4 april 2017, ECLI (verkort): 2852