



Tax & Legal Onderwijs kwartaalupdate
Maart 2024

Inhoudsopgave

Algemeen	2
Tax update	3
Loonheffingen	3
Toepassing alleenstaande-ouderenkorting.....	3
Definitieve premiepercentages sociale verzekeringen 2024.....	3
RVU-drempelvrijstelling.....	3
Mobiliteitsbeleid.....	4
Controle aangifte loonheffingen door de Belastingdienst.....	4
Pay Transparency.....	5
Wijziging regeling normering topinkomens OCW-sectoren	5
Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2024.....	5
BTW	7
Geactualiseerd btw-vastgoedbesluit.....	7
Bestuurdersbeloningen & btw-heffing.....	7
Btw als knelpunt bij samenwerking.....	8
Kennisgroepstandpunt – toepassing onderwijsvrijstelling bij elektronisch onderwijs... ..	9
Overige fiscale ontwikkelingen	10
WOZ en milieubelastingen.....	10
Subsidie updates	12
MDIEU.....	12
Legal updates	13
Wetsvoorstel 'Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten'.....	13
Toename van zekerheid voor flexibele arbeidskrachten	13
Verheldering van arbeidsrelaties en rechtsvermoeden.....	14
Hervorming van het concurrentiebeding	15
Vereenvoudiging van het verlofstelsel.....	16
Opleidingsaanbod	17

Algemeen

Maart 2024

In deze onderwijsupdate zetten wij alle relevante ontwikkelingen op het gebied van tax, subsidies en legal op een rij. Zo blijft u makkelijk op de hoogte van wat er speelt. In deze update treft u hiervan een samenvatting aan, maar wij gaan ook in op andere ontwikkelingen die voor onderwijsinstellingen belangrijk zijn.



Tax updates

Loonheffingen



Toepassing alleenstaande-ouderenkorting

Werknemers en uitkeringsgerechtigden hebben recht op de alleenstaandeouderenkorting als zij:

- (een gedeelte van) het kalenderjaar recht hebben op een AOW-uitkering voor een alleenstaande;
- Geen recht heeft op een AOW-uitkering, omdat hij/zij in het buitenland woonde of erkend gemoedsbezwaarde is én daarom geen recht op een AOW-uitkering heeft opgebouwd;
- Een AOW-uitkering voor gehuwden ontvangt, maar niet meer samenwoont met de gehuwde vanwege bijvoorbeeld medische redenen.

Voor 2024 bedraagt de alleenstaande-ouderenkorting €449. Tot 1 januari 2024 kon alleen de Sociale Verzekeringsbank de alleenstaandeouderenkorting toepassen, maar vanaf deze datum geldt dat alle uitkeringsinstanties en werkgevers de alleenstaandeouderenkorting kunnen toepassen. Voor u als werkgever betekent deze wijziging dat een werknemer aan u schriftelijk kenbaar kan maken – via bijvoorbeeld het model ‘Opgaaf gegevens voor de loonheffingen’ – dat de alleenstaande-ouderenkorting moet worden toegepast door uw organisatie.

Als gevolg van bovenstaande wijziging zijn onder andere de loonbelastingtabellen gewijzigd per 2024. De loonbelastingtabellen hebben vanaf 2024 een extra kolom voor de inhouding van de loonheffingen met de verrekening van de alleenstaande-ouderenkorting.

Definitieve premiepercentages sociale verzekeringen 2024

Volledigheidshalve informeren we u hierbij tevens over de definitieve premiepercentages sociale verzekeringen voor 2024.

	2023	2024
Maximum premieloon	€ 66.956	€ 71.628
Algemene ouderdomsverzekering	17,90%	17,90%
Nabestaandenverzekering	0,10%	0,10%
Uitvoeringsfonds voor de overheid (ufo)	0,68%	0,68%
Algemeen Werkloosheidsfonds – lage premie	2,64%	2,64%
Algemeen Werkloosheidsfonds – hoge premie	7,64%	7,64%
Arbeidsongeschiktheidsfonds – lage premie	5,82%	6,18%
Arbeidsongeschiktheidsfonds – hoge premie	7,11%	7,54%
Opslag tot dekking kinderopvangtoeslag	0,50%	0,50%

RVU-drempelvrijstelling

Onder een RVU wordt verstaan: ‘een regeling die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend ten doel heeft voorafgaand aan het ingaan van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling of de Algemene Ouderdomswet (AOW) te voorzien in één of meer uitkeringen of verstrekkingen ter overbrugging van de periode tot het ingaan van het pensioen of de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet dan wel tot het aanvullen van uitkeringen ingevolge een pensioenregeling.’

Vanaf 1 januari 2021 wordt een regeling die voorziet in één of meer uitkeringen maximaal 36 maanden (3 jaar) vooruitlopend op de AOW-gerechtigde leeftijd tot een gemaximeerd bedrag per maand niet als RVU aangemerkt. Dit gemaximeerde bedrag wordt de RVU-drempelvrijstelling

genoemd, hierover is de werkgever geen 52% RVU-eindheffing verschuldigd. Alles boven de drempelvrijstelling kwalificeert als een RVU waarover de werkgever RVU-eindheffing van 52% is verschuldigd.

Het gaat bij de drempelvrijstelling om een jaarlijks bedrag van maximaal € 26.184 (2024). Per maand is dit € 2.182 bruto in 2024. Over dit inkomen is de werknemer wel de reguliere loonheffing en premies volksverzekeringen verschuldigd, die de werkgever inhoudt op het brutoloon. Als de uitkering minder dan drie jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd ingaat, dan wordt het bedrag van de RVU-drempelvrijstelling slechts berekend over de resterende maanden tot aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Bij het bepalen van de totale omvang van de RVU-drempelvrijstelling wordt aangesloten bij de feitelijke betaaldatum van de eerste uitkering en niet bij het tijdvak waarop die uitkering ziet. De periode tussen de betaling van de eerste uitkering en het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd moet worden berekend. Deze periode mag naar boven op hele maanden worden afgerond, met een maximum van 36 maanden.

Mobiliteit

'Future proof' Mobiliteitsbeleid

Steeds meer organisaties gaan aan de slag met hun mobiliteitsbeleid. Er kunnen verschillende redenen ten grondslag liggen aan een hernieuwd mobiliteitsbeleid, zoals het willen verduurzamen of het willen bieden van meer flexibiliteit. Bij het opstellen van uw mobiliteitsbeleid is het ten eerste aan te bevelen in een vroegtijdig stadium de fiscale aandachtspunten, waaronder die van de loonheffingen, goed in beeld te hebben. De loonheffingen kent bijvoorbeeld voor diverse vormen van vervoer of vergoedingen voor vervoer vrijstellingen, waardoor het een aantrekkelijke (netto) arbeidsvoorwaarde is voor uw werknemers. Gaat u aan de slag met uw mobiliteitsbeleid, wij denken graag met u mee!

Rapportageverplichting werkgebonden personenmobiliteit

Organisaties die 100 of meer werknemers hebben zijn vanaf 1 juli 2024 verplicht om te rapporteren over het zakelijke verkeer én het woon-werkverkeer van haar werknemers (werkgebonden personenmobiliteit). De ingangsdatum van de rapportageverplichting is uitgesteld van 1 januari 2024 naar 1 juli 2024, omdat de voorbereiding voor de inwerkingtreding van de rapportageverplichting meer tijd heeft gekost dan vooraf was verwacht door het Ministerie.

Bij de rapportage dient het totaal aantal gereisde kilometers te worden verzameld en uitgesplitst naar de verschillende vervoermiddelen en brandstoftypen. Wij adviseren u om reeds de voorbereidingen hiertoe te treffen omdat de omvang van de (administratieve) handelingen hiervoor aanzienlijk kunnen zijn.

Controle aangifte loonheffingen door de Belastingdienst

De Belastingdienst heeft recent aangekondigd dat zij voor de aangiften loonheffingen over het 1e halfjaar van 2024 een aantal kwaliteitscontroles gaat uitvoeren. De Belastingdienst controleert via een geautomatiseerde controle een aantal werknemersgegevens in de loonaangiften over de maanden januari tot en met juni 2024. Als de Belastingdienst fouten constateert dan moet u als werkgever deze fouten herstellen. Wellicht kan de Belastingdienst naar aanleiding hiervan nadere controles gaan uitvoeren.

In dat kader is het naar onze mening altijd goed om zelf het voortouw te nemen, voordat de Belastingdienst met een boodschap komt die u als werkgever (onaangenaam) verrast. Met gebruikmaking van de data-analyse oplossing 'Payroll Analytics' van Deloitte krijgt de werkgever op een gestructureerde wijze inzicht in de kwaliteit van haar loonaangifte. Omdat de informatie uit de loonaangifte in de loonaangifteketen door veel partijen wordt gebruikt, is het erg belangrijk dat de gegevens in de loonaangifte juist en volledig zijn. Payroll Analytics is een prima instrument om in beeld te krijgen dat de gegevens in de loonaangifte op orde zijn. Wij vertellen u graag meer over de oplossingen die Payroll Analytics kan bieden!

Pay Transparency

Om ervoor te zorgen dat er een einde komt aan de ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen, heeft het Europees Parlement op 30 maart 2023 de zogenaamde Pay Transparency Richtlijn aangenomen. Deze richtlijn introduceert een set maatregelen die als doel hebben om arbeidsvoorwaarden transparanter te maken en daarmee beloningsongelijkheid tussen mannen en vrouwen tegen te gaan en verder te verkleinen. Zo zijn werkgevers straks verplicht een accuraat functiewaarderingssysteem te hebben waarmee een gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde wordt gegarandeerd. Werkgevers met meer dan 100 werknemers hebben daarbij ook te maken met diverse rapportageverplichtingen rondom dit thema. Wij vertellen u graag meer over onze aanpak om beloningsongelijkheden binnen uw organisatie in beeld te krijgen en de juiste voorbereidingen te treffen om uw personeelsbeleid in te richten op de Pay Transparency Richtlijn!

Wijziging regeling normering topinkomens OCW-sectoren

Per 1 januari 2024 is de regeling normering topinkomens OCW-sectoren gewijzigd. In deze regeling is vastgelegd dat de klassenindeling en het daarbij behorende bezoldigingsmaximum van een OCW-instelling wordt bepaald op basis van het aantal complexiteitspunten die aan de instelling kunnen worden toegekend. Complexiteitspunten worden onder andere toegekend op basis van baten (inclusief rentebaten) zoals verantwoord in de jaarrekening in het tweede jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin het bezoldigingsmaximum wordt toegepast (t-2). Complexiteitspunten voor baten worden op basis van een staffel toegekend. Per 1 januari 2024 zijn de grensbedragen ten aanzien van de baten verhoogd. Tot 1 januari 2024 had een instelling met totale baten van maximaal € 5 miljoen recht op twee complexiteitspunten. Vanaf 1 januari 2024 is deze grens verhoogd naar € 5,5 miljoen. Als gevolg van de verhoging van de grenswaarden kan een OCW-instelling per 2024 in een lagere klasse worden ingedeeld. In dat geval is het overgangsrecht op de bezoldiging van de topfunctionaris(sen) van toepassing mits de topfunctionaris niet eerder gebruik heeft gemaakt van het overgangsrecht.

Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2024

In februari 2024 heeft de Belastingdienst het Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2024 gepubliceerd. In dit plan licht de Belastingdienst toe hoe zij zich voorbereidt op de opheffing van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025 en op welke wijze zij gaat handhaven. Het is een zeer omvangrijk document. Belangrijkste boodschap in het document is dat de Belastingdienst alles gereed heeft staan om vanaf 1 januari 2025 te gaan handhaven en naheffingsaanslagen kan gaan opleggen op het moment dat zij van mening is dat een (vermeende) zzp'er in (fictieve) dienstbetrekking staat bij de opdrachtgever. Wellicht ten overvloede merken wij op dat dit plan los staat van het wetsvoorstel dat voorbereid wordt rondom de verduidelijking van de beoordeling van arbeidsrelaties en het rechtsvermoeden van een arbeidsrelatie (wet VBAR). Ook als deze wet niet of in gewijzigde vorm in werking treedt, kan de Belastingdienst per 1 januari 2025 op basis van de huidige wet en jurisprudentie gaan handhaven.

Naast de voorbereiding voor de handhaving richt de Belastingdienst de komende periode een speciaal marktteam in. Het marktteam gaat met een blik van buiten naar binnen de samenwerking met de markt vormgeven.

Momenteel zien we dat de Belastingdienst actief organisaties aan het bevragen/controleren is op de inzet van zzp'ers ter voorbereiding op de opheffing van het handhavingsmoratorium. Ook tijdens periodieke overleggen met de Belastingdienst is de inzet van zzp'ers steeds vaker onderwerp van gesprek.

Wenst u vanaf 1 januari 2025 in control te zijn voor de inzet van zzp'ers, start dan tijdig met uw voorbereiding en de eventuele aanpassingen van uw processen rondom de inzet van zzp'ers. U kunt hierbij desgewenst gebruik maken van het stappenplan dat Deloitte speciaal voor publieke instellingen ontwikkeld heeft. Heeft u meer interesse in onze werkwijze, neem hierover gerust contact met ons op.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen op het gebied van de loonheffingen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Marc Rikers

*Loonheffingen
Senior Manager*

Contactgegevens
+31 (0)6 20544642
mrikers@deloitte.nl



Jasja van 't Hullenaar

*Global Employer Services
Partner*

Contactgegevens
+31(0)88 288 4955
ivanthullenaar@deloitte.nl

BTW

Geactualiseerd btw-vastgoedbesluit

Naar aanleiding van nieuwe jurisprudentie, gewijzigde regelgeving en beleidsmatige wijzigingen is op 14 december 2023 het besluit omzetbelasting onroerende zaken ('btw-vastgoedbesluit') aangepast.

Achtergrond

De btw-regels rondom vastgoed zijn complex. Ook onderwijsinstellingen kunnen te maken hebben met vastgoedtransacties en de exploitatie van vastgoed. Het nieuwe besluit verduidelijkt een aantal situaties.

Onderstaand hebben wij een aantal relevante wijzigingen voor onderwijsinstellingen opgenomen.

Servicekosten en nutsvoorzieningen

Onderwijsinstellingen die de uitgangspunten uit het oude besluit toepasten, kunnen te maken krijgen met een wijziging in btw-behandeling van de doorbelasting van servicekosten en nutsvoorzieningen. Kosten die voorheen belast waren kunnen op basis van het nieuwe besluit vrijgesteld zijn en vice versa.

Servicekosten die aan de huurders in rekening worden gebracht voor andere prestaties naast de verhuur, worden veel vaker belast met btw. Als de huurder de leveranciers of dienstverrichters zelf kan kiezen en/of zelf kan beslissen in welke mate hij de goederen of diensten waarvoor hij servicekosten betaalt afneemt, moeten die prestaties voor de btw apart worden gezien van de verhuur. Deze prestaties zijn dan als uitgangspunt belast met btw. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de schoonmaak van de algemene ruimten in een complex. Van een keuzemogelijkheid is sprake als elke huurder afzonderlijk óf de huurders gezamenlijk de dienstverrichter kunnen kiezen. Van belang is of de huurder de mogelijkheid heeft, zelfs al benut de huurder deze mogelijkheid niet.

Van een aparte, btw-belaste, prestatie is ook sprake bij de levering van nutsvoorzieningen (warmte, koude, warm tapwater, etc.) die op basis van een individuele meter worden afgerekend. Indien bijvoorbeeld stookkosten op basis van werkelijk gebruik afgerekend worden met huurders, zal dat op dit moment nog veelal zonder heffing van btw plaatsvinden. Door deze wijziging zal dat belast worden met btw.

Klinkerbestrating

Bij de aankoop of levering van grond is van belang om inzichtelijk te hebben of sprake is van bebouwde grond of onbebouwde grond. Deze kwalificatie is namelijk het startpunt om te bepalen of 21% btw of 10,4% overdrachtsbelasting verschuldigd is. Onbebouwde grond die bestemd is om te worden bebouwd en nieuwbouw zal belast zijn met btw en vrijgesteld van overdrachtsbelasting, terwijl bebouwde grond waarbij de ingebruikname langer dan twee jaren geleden heeft plaatsgevonden belast zal zijn met overdrachtsbelasting in plaats van btw. Er zijn procedures gevoerd over de het antwoord op de vraag of een terrein met klinkerbestrating bebouwde of onbebouwde grond is. In het nieuwe besluit is dit verduidelijkt, zodat deze beoordeling concreter gemaakt kan worden.

Belang voor de praktijk

Gelet op een aantal wijzigingen in het btw-vastgoedbesluit is het aan te raden om (ver)huurovereenkomsten te beoordelen om te zien of nog steeds sprake is van een correcte btw-behandeling. Met name de verwerking van het doorbelasten van servicekosten en nutsvoorzieningen is daarbij een aandachtspunt. Voor servicekosten en nutsvoorzieningen is een overgangsregeling opgenomen die verhuurders tot 1 januari 2025 de tijd geeft om de wijzigingen ten aanzien van de btw-behandeling door te voeren.

Bestuurdersbeloningen & btw-heffing

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in een [arrest van 23 december 2023](#) de vraag beantwoord of de vergoeding, die een bestuurder van een Luxemburgse vennootschap ontvangt, is onderworpen aan btw-heffing.

Rechtspraak over bestuurdersbeloningen

In 2019 is een dergelijke vraag al eerder voorgelegd aan het Hof van Justitie ten aanzien van de vergoeding die een lid van de Raad van Commissarissen ontvangt. Dit betrof de zaak 'IO'. De natuurlijke persoon 'IO' was lid van de Raad van Commissarissen van een stichting. Het Hof van Justitie besliste in die zaak dat IO, als lid van de Raad van Commissarissen, een economische activiteit verricht. Echter, IO doet dit niet in eigen naam, voor eigen rekening en voor eigen verantwoordelijkheid en draagt daarbij ook niet het aan zijn activiteit verbonden bedrijfsrisico. Volgens het Hof van Justitie is de vergoeding die IO ontvangt voor zijn toezichthoudende werkzaamheden daarom niet btw-belastbaar.

Als reactie hierop heeft de Staatssecretaris van Financiën in Nederland beleid uitgevaardigd waarin wordt beschreven wanneer een lid van een toezichthoudend orgaan btw is verschuldigd over de vergoeding die hij ontvangt voor zijn toezichthoudende werkzaamheden. In de meeste gevallen is deze vergoeding niet onderworpen aan btw-heffing.

Het Hof van Justitie lijkt deze lijn door te trekken naar bestuurdersvergoedingen. De vergoeding die een bestuurder ontvangt voor het zitting hebben in de Raad van Bestuur van een naamloze vennootschap naar Luxemburgs recht kwalificeert niet als een zelfstandige economische activiteit als de bestuurder niet voor eigen rekening en risico en onder eigen verantwoordelijkheid handelt en daarnaast ook niet het aan zijn activiteit verbonden bedrijfsrisico draagt. Het gevolg van het niet 'zelfstandig' optreden in het economisch verkeer bij dergelijke bestuursactiviteiten is dat de vergoeding die hiervoor wordt verkregen niet is onderwerpen aan btw-heffing.

Belang voor de praktijk

Het is nog niet duidelijk hoe dit arrest van het Hof van Justitie doorwerkt naar de Nederlandse praktijk. Dit arrest van het Hof van Justitie is namelijk specifiek geweest voor vennootschappen naar Luxemburgs recht. Een verduidelijking hierover in het Nederlandse beleid zou welkom zijn.

Toch kan dit arrest relevant zijn voor bestuurders die buiten loondienst een vergoeding factureren voor het zitting hebben in de Raad van Bestuur van een onderwijsinstelling. Naar aanleiding van het arrest van het Hof van Justitie 23 december 2023 is het naar onze mening raadzaam om de btw-positie van dergelijke bestuurders nader in kaart te brengen.

Btw als knelpunt bij samenwerking

In de regel roepen samenwerkingen tussen onderwijsinstellingen (ingewikkelde) gevolgen op voor de btw. Onderwijsinstellingen die prestaties aan elkaar verrichten lopen in principe tegen btw-heffing aan, terwijl zij niet of slechts over een beperkt recht op aftrek van btw beschikken. Dit heeft tot gevolg dat de btw kostprijsverhogend werkt. Dit speelt onder andere bij samenwerkingen met onderlinge personeelsinzet.

Er bestaat een aantal mogelijkheden om bij samenwerking btw-heffing te voorkomen, bijvoorbeeld voor het structureel detacheren van personeel of kosten voor gemene rekening. Deze maatregelen kennen echter strikte voorwaarden en gelden alleen voor specifieke situaties.

Btw-heffing kan daardoor een knelpunt zijn bij de vorming van samenwerkingsverbanden. Wat ons betreft zijn er meer faciliteiten die de wetgever en de Belastingdienst kunnen benutten. In de praktijk is de Belastingdienst echter zeer terughoudend in de toepassing van deze mogelijkheden.

Belang voor de praktijk

Door het toenemende belang van samenwerkingen, is het van belang om goed in kaart te brengen wat de btw-gevolgen zijn en of er mogelijkheden bestaan om de btw-heffing te voorkomen. Wij raden aan om dit aan te voorkant te doen, omdat een ongewenste btw-druk achteraf vaak niet meer te corrigeren is.

Kennisgroepstandpunt – toepassing onderwijsvrijstelling bij elektronisch onderwijs

De Belastingdienst heeft een kennisgroepstandpunt (KG:210:2022:2) openbaar gemaakt die ziet op het elektronisch onderwijs. Een beroepsvereniging verzorgt voor haar leden elektronische trainingen, e-Learnings. De beroepsvereniging staat ingeschreven in het register voor instellingen voor beroepsonderwijs

bij het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs. De deelnemer volgt de onlinetraining en aan het einde van de module volgen de examenvragen. Aan de hand van de uitslag van het examen ontvangt de deelnemer een certificaat. Er is op geen enkele wijze interactie of communicatie met docenten. De betrokken docenten beoordelen de resultaten van de examens en geven aan de beroepsvereniging een terugkoppeling wanneer de certificaten mogen worden verstuurd aan de deelnemers.

De Belastingdienst stelt zich op het standpunt dat de omstandigheid dat er sprake is van een elektronische dienst voor de btw op zichzelf niet in de weg hoeft te staan aan de toepassing van de onderwijsvrijstelling op die diensten. Om voor de btw van een elektronische dienst te spreken, is vereist dat er geen of zeer minimaal menselijk ingrijpen nodig is voor het verrichten van de dienst. Vervolgens stelt de Belastingdienst zich op het standpunt dat om de onderwijsvrijstelling te kunnen toepassen, wel interactie mogelijk moet zijn met de docent. Volgens de Belastingdienst is interactie met de docent een essentieel kenmerk om van onderwijs te kunnen spreken.

Belang voor de praktijk

Dit kennisgroepstandpunt kan van belang zijn voor onderwijsinstellingen die onderwijs op afstand verzorgen. In eerste instantie lijken de standpunten van de Belastingdienst tegenstrijdig. Waar aan de ene kant een beroep op de onderwijsvrijstelling mogelijk is wanneer er sprake is van een elektronische dienst geen of zeer minimaal menselijk ingrijpen nodig is voor het verrichten van de dienst, is aan de andere kant interactie met de docent nodig om een beroep op de onderwijsvrijstelling te kunnen doen. Toch biedt dit standpunt naar onze mening mogelijkheden voor elektronische dienstverlening in het kader van onderwijs.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen bij bovenstaande onderwerpen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Anne-Lou Gerrits
*Indirecte belastingen –
Senior Manager*

Contactgegevens
+31 (0) 653919133
AGerrits@deloitte.nl



Overige fiscale ontwikkelingen

WOZ en milieubelastingen

WOZ-beschikkingen 2024

De lokale heffingen stijgen dit jaar met gemiddeld 8,5%. Het belang om kritisch naar de door de gemeente beschikte WOZ-waarden te kijken wordt hiermee alleen maar groter. Belangrijke elementen die de hoogte van de WOZ-waarde voor vastgoed bepalen zijn:

- **Herbouwkosten:** doordat vastgoed vaak incurant van aard is, is in die gevallen de WOZ-waarde gebaseerd op de vervangingswaarde. De ontwikkeling van de bouwkosten spelen hier een belangrijke rol in.
- **Btw:** gemeenten weten bij het bepalen van de vervangingswaarde meestal niet voor welke delen van uw vastgoed btw-belast presteren aan de orde is en voor welke delen slechts pro rata aftrek geldt en hoe hoog dat pro rata percentage is. Daarnaast dient vaak ook nog onderscheid gemaakt te worden tussen pand pro rata's en omzet pro rata's. De toepassing van het juiste btw-tarief leidt dikwijls tot substantiële besparingen.
- **Functionele correctie:** de gecorrigeerde vervangingswaarde dient gecorrigeerd te worden voor onder andere functionele beperkingen binnen (delen van) het gebouw.
- **Werktuigenuitzondering:** installaties die het primaire proces dienen behoren in beginsel niet tot de WOZ-waarde.
- **Woondelenvrijstelling:** bij wooncomplexen voor studenten op een campus met een woonelement kan ten onrechte het niet-woning tarief worden toegepast of de woondelenvrijstelling niet goed worden toegepast.
- **Energiebelasting:** de objectafbakening heeft een directe invloed op de energiebelasting.

Clustering van WOZ-objecten in het kader van de energiebelasting

In navolging op de WOZ-objectafbakening is clustering van aansluitingen (gas en/of elektriciteit) een mogelijkheid om geld te besparen. Nederlandse energie is onderhevig aan een degressief belastingtarief. Door onder voorwaarden meerdere gas/elektriciteitsaansluitingen te clusteren kan een fiscaal voordeel worden gerealiseerd. Onderwijscampussen bestaan vaak uit meerdere onroerende zaken die onder voorwaarden geclusterd kunnen worden. In de praktijk zien wij dat dit een onderbelicht onderwerp is, derhalve kunnen op dit gebied vaak besparingen worden behaald.

Zonnepanelen in combinatie met energiebelasting

Nu steeds meer gebouwen worden voorzien van zonnepanelen, zien wij ook in praktijk steeds meer problemen rondom de energiebelasting bij het duurzaam opwekken van elektriciteit. Indien er namelijk gebruik wordt gemaakt van zonnepanelen, kan in bepaalde gevallen energiebelasting verschuldigd zijn. Indien zonnepanelen worden gehuurd of geleased kan dit het geval zijn. Daarnaast kan eveneens sprake zijn van verschuldigde energiebelasting indien de juridische entiteit die het eigendom van de zonnepanelen heeft een andere entiteit is dan de gebruiker, waardoor sprake is van een interne doorlevering. Hierbij is de wijze waarop het contract wordt ingeregeld van belang voor het ontstaan van eventuele energiebelasting verplichtingen.

Wat kan Deloitte voor u betekenen?

Ons team van specialisten op het gebied van de WOZ en milieubelastingen heeft veel ervaring en goede relaties met de Belastingdienst en gemeenten. Wij staan u graag bij om de beoordeling van de nieuwe WOZ-beschikkingen en/of de invloed van milieubelastingen eens vrijblijvend met u te bespreken. Tijdige actie na ontvangst van de WOZ-beschikkingen is wel noodzakelijk, aangezien de formele bezwaartermijn van de beschikkingen slechts zes weken bedraagt.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen bij bovenstaande onderwerpen, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Martijn Hoffer

Director

Contactgegevens

mahoffer@deloitte.nl

+31 (0)6 1004 2476



Marco Pronk

Senior Manager

Contactgegevens

mapronk@deloitte.nl

+31 (0)6 23 90 58 58



Martijn Boonstra

Senior Consultant

Contactgegevens

mahoffer@deloitte.nl

+31 (0)6 5017 0897



Subsidie updates

Maatwerkregeling Inzetbaarheid & Eerder Uittreden (MDIEU)

Het hoge ziekteverzuim, de ontwikkelingen rondom zzp-ers, de krappe arbeidsmarkt, de digitale ontwikkelingen, de vergrijzing en de verschillende wensen ten aanzien van werken tussen de verschillende generaties, zijn zomaar een aantal uitdagingen waar veel organisaties voor staan en waarom investeren in de inzetbaarheid van medewerkers een belangrijk onderwerp is. Met het beschikbaar stellen van de MDIEU subsidie ondersteunt het Kabinet organisaties die projecten starten die betrekking hebben op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van 'werkenden'.

Het doel van de MDIEU-regeling is om te realiseren dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid. De regeling biedt naast subsidie voor projecten die veranderingen bewerkstelligen op de werkvloer en in de bedrijfscultuur ook subsidie voor uitkeringen aan werknemers die het niet volhouden om tot de AOW-leeftijd te werken en eerder willen stoppen vanwege de zwaarte van het werk. Voorwaarde is daarbij dat de werkgever tegelijk óók investeert in duurzame inzetbaarheid.

De subsidiabele projecten dienen betrekking te hebben op of bij te dragen aan een of meer van de volgende thema's:

- het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken
- het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap
- het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden
- het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan
- het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden

Voor 2024 zijn de laatste twee aanvraagtijdvakken voor individuele bedrijven aangekondigd: één in april en één in september 2024.

In het geval u plannen heeft om de inzetbaarheid van medewerkers te vergroten of voornemens bent om in te zetten op acties die bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers, dan is de MDIEU een zeer interessante subsidie. Als u het interessant vindt om met onze specialisten te bespreken wat de mogelijkheden zijn ten aanzien van deze subsidie en/of ondersteuning wenst bij de aanvraag van de MDIEU-subsidie, dan bespreken wij dit graag met u.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen bij de MDIEU subsidie, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Jolanda Jansen

Sociale zekerheid en HR
Senior manager

Contactgegevens

jjansen@deloitte.nl

+31 (0)6 1234 2766

Legal updates

Verwachte ontwikkelingen in het arbeidsrecht

Wetsvoorstel 'Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten'

Op 10 oktober 2023 is het wetsvoorstel 'Toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten' gepubliceerd. Hiermee wordt een toelatingsstelsel ingevoerd voor uitzendbureaus en andere bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen. In de kern komt dit stelsel erop neer dat uitzendbureaus en andere bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen alleen op de markt mogen opereren als zij daartoe door de minister van SZW zijn toegelaten. Dit betekent dat het wetsvoorstel relevant is voor alle instellingen die personeel in- en uitlenen.

Op basis van het wetsvoorstel heeft de inlener de verplichting te controleren of de uitlener voldoet aan de voorwaarden. Een inlener kan worden beboet indien arbeidskrachten worden ingeleend zonder toelating.

Onderstaand hebben wij de belangrijkste punten uit het wetsvoorstel samengevat opgenomen:

- onder toelating is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten verboden voor uitleners.
- Het wordt voor inleners verboden om arbeidskrachten in te lenen van uitleners zonder toelating.
- Het toelatingsstelsel heeft eveneens betrekking op buitenlandse uitleners die in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen.
- Uitleners moeten aan bepaalde voorwaarden voldoen om toegelaten te worden: zij moeten een VOG indienen, een waarborgsom van honderdduizend euro overmaken, laten zien dat zij het juiste loon betalen en hun belastingen betalen.
- Indien aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan is er voor rechtspersonen en ondernemingen die slechts beperkt en voor minder dan 10% van de loonsom uitlenen een mogelijkheid tot ontheffing, waardoor zij niet hoeven te voldoen aan de hiervoor weergegeven voorwaarden.
- De Arbeidsinspectie gaat toezicht houden op het naleven van de verplichtingen door de in- en uitleners.
- De verwachte ingangsdatum van het wetsvoorstel is 1 januari 2026. Uitleners worden naar verwachting gestimuleerd om vóór 1 juli 2025 toelating aan te vragen en zich vrijwillig te laten certificeren door de Stichting Normering Arbeid (SNA).



Wij houden u op de hoogte van de voortgang van het wetsvoorstel en wat dit kan betekenen voor uw organisatie.

Toename van zekerheid voor flexibele arbeidskrachten

De minister van Sociale Zaken & Werkgelegenheid heeft op 9 juli 2023 het conceptwetsvoorstel 'Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten' gepubliceerd.

Het wetsvoorstel is gericht op het verhogen van de zekerheid voor werknemers en het verbeteren van de flexibiliteit voor werkgevers. De belangrijkste maatregelen uit het wetsvoorstel zijn:

- Het nul-urencontract en het huidige min-/maxcontract worden afgeschaft.
- Er komen (vaste en tijdelijke) basiscontracten met een minimumaantal uur waarvoor werkenden worden ingeroosterd en betaald krijgen. Ook wordt er een norm gesteld aan de extra beschikbaarheid. De gedachte is dat werknemers zo beter weten waar zij aan toe zijn qua inkomen

en rooster. Aldus zouden zij hun werk beter kunnen combineren met bijvoorbeeld een andere baan, mantelzorg of een opleiding.

- Er komt meer en snellere zekerheid bij uitzendwerk. Uitzendkrachten en werknemers bij hetzelfde bedrijf moeten ten minste hetzelfde verdienen voor hetzelfde werk en gelijkwaardig worden behandeld. Daarnaast worden de meest onzekere uitzendfasen verkort: fase A gaat van 78 weken naar 52 weken en fase B van 6 contracten in 4 jaar naar 6 contracten in 2 jaar. Na deze periode moet de uitzendkracht een vast contract krijgen bij het uitzendbureau.
- Het doel van de wet is ook 'draaideurconstructies' voorkomen. Na 3 jaar of na 3 aaneengesloten tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever krijgt een werknemer een vast contract. Dit is geregeld in de zogenoemde ketenbepaling. Gebeurt dat niet, dan geldt een tussenpoos van 5 jaar waarna een werkgever weer iemand tijdelijk in dienst kan nemen. Nu mag dat nog na 6 maanden 'pauze'.

Het wetsvoorstel moet nog worden goedgekeurd door de ministerraad en worden ingediend bij de Tweede Kamer. Het is nog onduidelijk wanneer de wet eventueel in werking zal treden, maar uit de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel volgt dat dit in ieder geval niet voor 1 januari 2025 zal zijn.

Verheldering van arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Op 6 oktober 2023 is het wetsvoorstel 'Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' gepubliceerd. Het wetsvoorstel bevat een toetsingskader waarmee aan de hand van elementen bepaald kan worden of sprake is van een arbeidsovereenkomst.

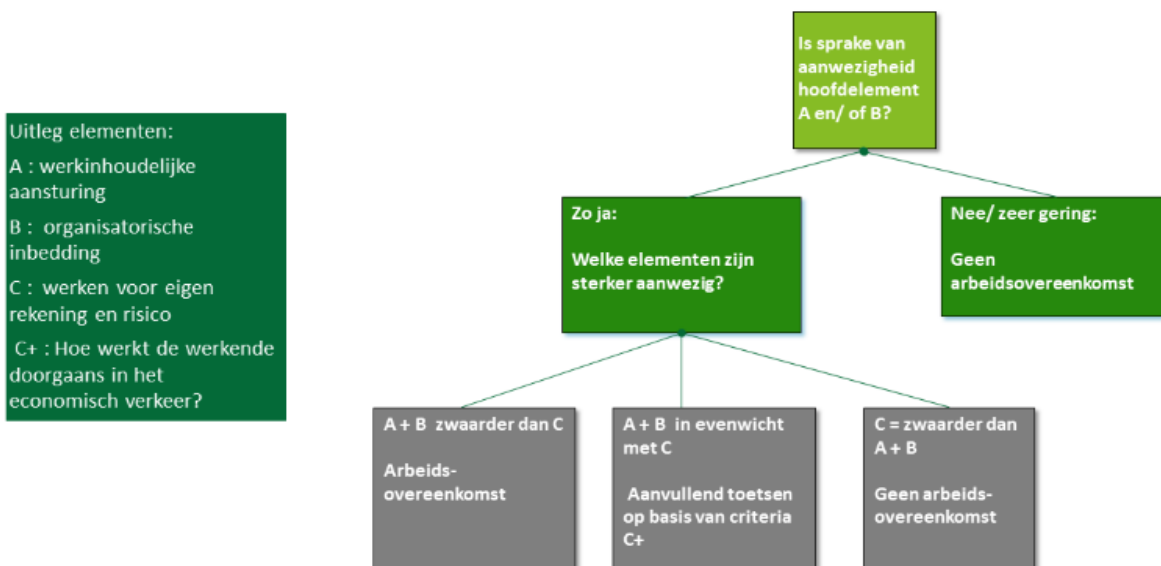
Om te bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst moet sprake zijn van (A) werkinhoudelijke aansturing; en/of (B) inbedding in de organisatie van de werkgever. Is dat niet het geval, dan is geen sprake van een 'werken in dienst van' en dus ook niet van een arbeidsovereenkomst.

Is één van deze elementen wél aanwezig, dan wordt bekeken of (C) de werkende voor eigen rekening en risico werkt. In dat geval vindt een afweging plaats: weegt (C) zwaarder dan (A) en (B), dan is geen sprake van een arbeidsovereenkomst – en andersom.

Is C in evenwicht met A en B dan wordt gekeken naar hoe de werkende doorgaans in het economisch verkeer werkt (C+). Hierbij kan het zijn dat de werkende alsnog als ondernemer en niet als werknemer wordt aangemerkt, bijvoorbeeld bij een groot aantal opdrachtgevers, een eigen website en het doen van bedrijfsinvesteringen van enige omvang (bv. in een eigen bus of in gereedschap).

In het wetsvoorstel wordt dat als volgt samengevat:

Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties



De invulling van de elementen vindt plaats aan de hand van indicaties. Zo is sprake van werkinhoudelijke aansturing indien de opdrachtgever bevoegd is om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkzaamheden worden verricht dan wel de werkzaamheden te controleren en op basis daarvan in te grijpen. Ook als het gaat om externe wet- of regelgeving die van toepassing is op de organisatie van de opdrachtgever en verband houdt met de verplichtingen van de opdrachtgever ten behoeve van de kwaliteit van de diensten, kan sprake zijn van werkinhoudelijke aansturing.

Van organisatorische inbedding kan sprake zijn indien werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorische kader van de opdrachtgever, die behoren tot de kernactiviteiten van de opdrachtgever of een structureel karakter hebben binnen de organisatie van de opdrachtgever. Ook werkzaamheden die 'zij aan zij' worden verricht met werknemers van de opdrachtgever kunnen kwalificeren als organisatorisch ingebed. De contra-indicaties van werken voor eigen rekening en risico zijn bijvoorbeeld werken met eigen gereedschap en materialen, specifieke kennis, kunde of werkervaring die binnen de organisatie van de opdrachtgever niet (structureel) aanwezig is. Ook het zelfstandig naar buiten treden tijdens opdrachten of opdrachten van korte duur of beperkte omvang kunnen als contra-indicatie gelden.

Met het wetsvoorstel wordt ook een civielrechtelijk rechtsvermoeden geïntroduceerd bij een uurtarief onder € 32,24 (peildatum 1 juli 2023). Als een werkende aan kan tonen dat sprake is van een uurtarief lager dan € 32,24, wordt vermoed dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en is het aan de werkgever om te bewijzen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De beoogde inwerkingtredingsdatum is uiterlijk per 1 januari 2026.

Kabinet wil regels concurrentiebeding aanscherpen

Het kabinet heeft een wetsvoorstel gepubliceerd met aanscherpingen van het concurrentiebeding voor internetconsultatie. De hoofdlijnen zijn als volgt.

- Een concurrentiebeding kan maximaal één jaar effect hebben na het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Het gebied waarin de werknemer niet mag werken vanwege het concurrentiebeding moet worden vermeld.
- Het zwaarwegende bedrijfs-of dienstbelang voor een concurrentiebeding moet worden gemotiveerd voor alle arbeidsovereenkomsten (dus niet alleen voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten, zoals nu het geval is).
- Een werkgever moet de werknemer een vergoeding betalen wanneer een beroep op het concurrentiebeding wordt gedaan. De vergoeding bedraagt 50% van het laatstverdiende maandloon, voor elke maand dat het concurrentiebeding wordt ingeroepen. Wordt het beding bijvoorbeeld voor zes maanden ingeroepen, dan heeft de werknemer recht op een vergoeding van drie maanden loon.
- Werkgevers zullen schriftelijk en tijdig een beroep op het concurrentiebeding moeten doen. De hoofdregel is dat er sprake is van een tijdig beroep op het beding wanneer het beroep een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst is gedaan. Onder omstandigheden kunnen andere termijnen gelden.
- De wijzigingen zullen niet alleen gelden voor het klassieke concurrentiebeding (verbod om te concurreren met de werkgever) maar óók voor het relatiebeding (verbod om bij of voor klanten van de werkgever te werken) én anti-ronselbeding (verbod om personeel bij werkgever los te weken).
- Het blijft tot op zekere hoogte mogelijk af te wijken in een vaststellingsovereenkomst. Daarin kan bijvoorbeeld worden geregeld dat de werkgever geen beroep op een concurrentiebeding hoeft te doen om het van toepassing te laten zijn of dat een lagere vergoeding verschuldigd is.
- De concurrentiebedingen die rechtsgeldig overeen zijn gekomen vóór inwerkingtreding van dit wetsvoorstel blijven rechtsgeldig. Op bestaande bedingen zullen echter wel de bepalingen van toepassing zijn die zien op het doen van een beroep op een concurrentiebeding en op het betalen van een vergoeding.

- De internetconsultatie eindigt op 15 april 2024. Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding van de wijzigingen in dit wetsvoorstel is nog niet gekozen.

Vereenvoudiging van het verlofstelsel

De minister van Sociale Zaken & Werkgelegenheid is voornemens het verlofstelsel te vereenvoudigen en beter toegankelijk te maken. Momenteel wordt het verlofstelsel door de vele verschillende verloffregelingen te complex en slecht uitvoerbaar bevonden. De minister heeft in haar kamerbrief van 12 juli 2023 enkele vereenvoudigingsmogelijkheden aangedragen. Zo wil zij de voorwaarden voor het opnemen van verschillende verloffregelingen, waaronder de opnameperioden en aanvraagmomenten zo veel mogelijk gelijk trekken. De minister geeft aan dat er verder nog een aantal andere opties voor vereenvoudiging in beeld zijn die nader onderzoek vergen. Als voorbeeld noemt de minister dat wordt onderzocht in hoeverre communicatie een oplossing kan bieden in de situatie waarin een werknemer gedurende de opnameperiode van het verlof wisselt van werkgever.

Meer informatie

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen op Legal gebied, neem dan contact op met uw vaste contactpersoon of met:



Kes van Meurs

Senior Manager

Employment Law & Benefits

Contactgegevens

kvanmeurs@deloitte.nl

+31 88288 8612



Michiel Smit

Senior Legal Consultant

Employment Law & Benefits

Contactgegevens

micsmit@deloitte.nl

+31 88288 0923

Opleidingsaanbod

Deloitte heeft een breed opleidingsaanbod, waarmee u uw kennis kunt vergroten op diverse onderwerpen op het gebied van Tax en Legal. Onderstaand een actueel overzicht van opleidingen die voor medewerkers van uw organisatie interessant zijn:

Ronde tafel Pay Transparency Richtlijn

Donderdag 28 maart 10:00 – 12:00 (fysiek - Utrecht)

Om ervoor te zorgen dat er een einde komt aan de ongelijke beloning tussen mannen en vrouwen, heeft het Europees Parlement op 30 maart 2023 de zogenaamde Pay Transparency Richtlijn aangenomen. Zo zijn werkgevers straks verplicht een accuraat functiewaarderingsstelsel te hebben waarmee een gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde wordt gegarandeerd.

Deze ronde tafel richt zich op eenieder die werkzaam is binnen de publieke sector en betrokken is bij de implementatie van de Pay Transparency richtlijn in hun organisatie. In het geval u nieuwsgierig bent naar wat deze richtlijn precies inhoudt, bent u uiteraard ook van harte welkom.

U kunt zich [hier](#) aanmelden.

Meer informatie & contact

Wilt u meer weten over de wijze waarop Deloitte u kan ondersteunen, neemt u dan contact op met uw vaste contactpersoon van Deloitte of met een van onderstaande contactpersonen.

Ontvang u onze nieuwsbrief nog niet automatisch? Meldt u dan nu aan via de volgende link [Deloitte](#).



Jasja van 't Hullenaar
Partner | Global Employer Services
jvanthullenaar@deloitte.nl
+31(0)88 288 4955



Marc Rikers
Senior manager | Global Employer Services
mrikers@deloitte.nl
+31(0)6 205 44 642

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms and their related entities. DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms are legally separate and independent entities. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.nl/about to learn more.

Deloitte is a leading global provider of audit and assurance, consulting, financial advisory, risk advisory, tax, and related services. Our network of member firms in more than 150 countries and territories serves four out of five Fortune Global 500® companies. Learn how Deloitte's approximately 286,000 people make an impact that matters at www.deloitte.nl.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, its member firms or their related entities (collectively, the "Deloitte network") is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No entity in the Deloitte network shall be responsible for any loss whatsoever sustained by any person who relies on this communication.

© 2024 Deloitte The Netherlands