

Nieuwsflits

Belastingadvies, financiële en juridische actualiteiten

**Hoge aanslag
schenkelbelasting,
wat nu?**

pagina 2



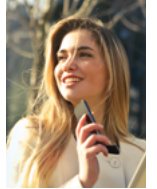
**Uw zonnepanelen
en BTW**

pagina 3



**Compensatieregeling
vrouwelijke
zelfstandigen klaar**

pagina 4



Aanzegvergoeding ook bij nieuwe baan?

Een werknemer werkt bij een installatiebedrijf op basis van een contract voor zeven maanden, tot 1 november. Hij staat al ingeroosterd voor november. In september gaat hij elders solliciteren. Hij zegt zijn arbeidsovereenkomst in oktober op en deelt mee dat hij per 1 november elders aan de slag gaat. De werknemer wil met een beroep op een vrij recent wetsartikel zijn vakantie gaan financieren.

Hij eist van het installatiebedrijf een aanzegvergoeding en schadevergoeding van ruim € 2.500. De ex-werkgever heeft namelijk niet voldaan aan de wettelijke verplichting om de werknemer tijdig schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Volgens de kantonrechter is deze bepaling bedoeld om de werknemer te beschermen. Maar niet de werknemer die deze bescherming helemaal niet nodig heeft, omdat hij al uitzicht op een andere baan had en deze ook heeft aanvaard. De rechter wijst de eis af.

Tip: De schriftelijke aanzegverplichting met als sanctie de aanzegvergoeding is bedoeld om werknemers met een tijdelijk contract meer zekerheid te bieden over al dan niet voortzetting, zodat ze tijdig kunnen gaan solliciteren. Als werkgever doet u er verstandig aan deze verplichting serieus te nemen.



AVG in het kort

Op 27 mei 2018 zal de Algemene Verordening Gegevens- bescherming (AVG), van kracht worden. Voor heel Europa gaan dezelfde regels gelden ten aanzien van het verwerken van persoonsgegevens. Het uitgangspunt van de AVG is dat persoonsgegevens niet zonder meer verwerkt en beheerd mogen worden door bedrijven. Zo zijn namen, adressen en telefoonnummers van klanten al aan te merken als persoonsgegevens. U dient als bedrijf waakzaam te zijn met het beheer en verwerken van deze gegevens. Hetgeen geregeld moet worden, kan in 4 hoofdgroepen worden verdeeld:

- Juridisch (o.a. geheimhoudingsverklaringen, contracten met computerleverancier)
- ICT (is uw virusscanner up-to-date)
- Organisatie-procedures (wie heeft er toegang tot persoonsgegevens)
- Opleiding (werknemers moeten worden geïnformeerd over de nieuwe wetgeving)

Om u te ondersteunen bij de verplichtingen die voortkomen uit de AVG heeft brancheorganisatie BLN een overeenkomst gesloten met Stichting AVG. Deze stichting heeft een 15-stappenplan ontwikkeld. Als lid van BLN krijgt u een korting van 50% op het softwarepakket dat 'uw bedrijf AVG-proof maakt'.

Zwangerschapsuitkering: compensatieregeling voor zelfstandigen met kind

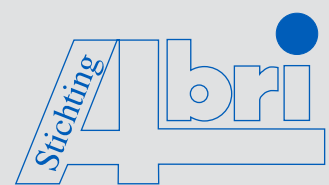
Vrouwelijke zelfstandigen die tussen 7 mei 2005 en 4 juni 2008 zijn bevallen ontvingen in deze periode geen zwangerschapsuitkering. Zij kunnen alsnog een beroep doen op een compensatieregeling.

De compensatie zal ongeveer 5.600 euro bruto per persoon bedragen. UWV zal de regeling gaan uitvoeren.

De compensatie zwangere zelfstandigen kunt u vanaf 15 mei 2018 aanvragen bij UWV. De aanvraagperiode loopt van 15 mei tot en met 30 september 2018.

De uitbetaling van de compensatie zal plaatsvinden vanaf 1 januari 2019. U kunt vanaf 15 mei een aanvraag formulier downloaden op de site van het UWV. Wilt u dat wij deze aanvraag verzorgen? Mail ons dan de volgende gegevens van uw kind:

- voorletters
- geboortedatum
- bsn nummer



Administratiekantoor

Ringdijk 398

2983 GS Ridderkerk

www.stichtingabri.nl

info@stichtingabri.nl

T: 0180 410 635

Tijdpad nieuwe zzp-regels

Tot 1 juli 2018 gaat de Belastingdienst coulant om met de huidige zzp-regels. Dat geldt niet voor kwaadwillenden. Dat zijn opdrachtgevers die opereren in een context van opzet, fraude of zwendel, waarbij sprake is van listigheid, valsheid of samenspanning en situaties die leiden tot ernstige concurrentievervalsing, economische of maatschappelijke ontwrichting of waarin het risico aanwezig is van uitbuiting. Het gaat daarbij dus niet om een zelfstandige professional bij wie er ruis is over de gezagsrelatie. Wat verandert er per 1 juli 2018?

Per 1 juli 2018 geldt een ruimer begrip kwaadwillend. De Belastingdienst gaat dan optreden als er sprake is van

zowel een (fictieve) dienstbetrekking als evidente en opzettelijke schijn-zelfstandigheid.

Voor de zomer komt het kabinet met een hoofdlijnenbrief waarin onder meer het cruciale begrip gezagsrelatie wordt verduidelijkt. De komende maanden vindt daarover overleg plaats met partijen in het veld. Bekend is dat hun visies uiteen lopen. Wel willen alle betrokkenen een oplossing.

Let op: De beoogde ingangsdatum van de nieuwe regels is nog steeds 1 januari 2020. De handhaving van die regels wordt dan na maximaal een jaar gefaseerd doorgevoerd.

Leidster kinderdagverblijf vergeet baby bij afsluiten: ontslag?

Een moeder komt aan bij het kinderdagverblijf om haar baby op te halen. Het kinderdagverblijf is dicht en donker. De dienstdoende leidster had afgesloten zonder de lijst met aanwezige kinderen te controleren. Na dit voorval is de leidster op staande voet ontslagen. Ze komt hiertegen in verweer. In de rechtszaak claimt de werkgever als tegenvordering een schadevergoeding van € 34.000 wegens reputatieschade en omzetverlies.

De rechter overweegt dat de leidster, in het licht van de verantwoordelijkheid die zij in de uitoefening van haar functie heeft, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dat vormt een dringende reden voor

ontslag. Het ontslag op staande voet blijft in stand. De claim van werkgever wordt niet toegekend omdat daarvoor bewust roekeloos handelen is vereist. Een werknemer handelt pas bewust roekeloos, indien hij zich daadwerkelijk bewust is van het roekeloze karakter van zijn gedraging, en desondanks bewust het risico aanvaardt dat schade zou kunnen ontstaan. Dat was hier niet het geval.

Tip: Iemand maakt een fout. Dan bepaalt de bewijsbaarheid van de verschillende wettelijke criteria in welke mate hij of zij op de blaren moet zitten. Voor ontslag op staande voet gelden andere criteria dan voor schadevergoedingsplicht.



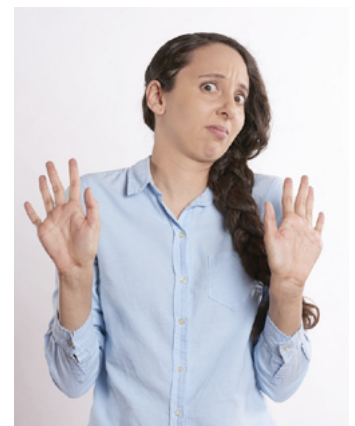
Hoge aanslag schenkbelasting, wat nu?

Stel, uw oudtante vindt het goed dat u haar woning koopt voor € 100.000 onder de werkelijke waarde. U gaat samen naar de notaris en u krijgt de woning op naam. Even later ontvangt u een aanslag schenkbelasting van ruim € 27.000. U en uw oudtante hielden rekening met een bedrag van circa € 15.000. Kunt u er nog iets aan doen?

Dit speelde in een recente rechterlijke uitspraak. Partijen gingen samen opnieuw naar de notaris om de schenking ongedaan te maken wegens dwaling omtrent de hoogte van de schenkbelasting. De woning werd achteraf alsnog voor de werkelijke waarde overgedragen en oudtante verstrekke achteraf een lening van € 100.000, die een jaar later werd kwijtgescholden. Dat leidde tot een besparing van € 12.000 schenkbelasting. De Belastingdienst bestreed het beroep op dwaling. Volgens de rechtbank was echter inderdaad aannemelijk dat beide partijen hebben gedwaald over de hoogte van de verschuldigde schenkbelasting. Partijen hadden

uit een gesprek met hun adviseur het lagere bedrag onthouden dat gold voor de uiteindelijk gekozen oplossing. Dat maakte de oorspronkelijk schenking vernietigbaar. De schenking is later ook daadwerkelijk vernietigd, zodat de oorspronkelijke aanslag schenkingsrecht ten onrechte was opgelegd.

Tip: Een adviseur had tijdig een correct besparingsadvies gegeven. Door haast en wellicht enig onbegrip is dit niet opgevolgd. Dan kan een beroep op dwaling soms als reddingsboei werken.



Factuur advocaat naar BV, BTW niet aftrekbaar



Een advocaat gaat aan de slag voor een ondernemer met diverse BV's. De ondernemer

wordt persoonlijk verdacht van faillissementsfraude. De advocaat factureert zijn gewerkte uren aan één van de BV's. Die BV brengt de BTW in aftrek. Daar is de Belastingdienst het niet mee eens en legt naheffingsaanslagen op. Partijen treffen elkaar bij de belastingrechter. De rechtbank oordeelt simpelweg dat de BV de BTW op de nota's van de advocaat niet in aftrek kan brengen omdat die BV op de nota's niet wordt genoemd als de ondernemer aan wie de in de factuur vermelde levering of dienst is verricht. Uit de omschrijving blijkt namelijk dat het werkzaamheden betreft in de

strafzaak tegen de ondernemer persoonlijk. In hoger beroep gaat het gerechtshof een stap verder. Volgens het hof ontbreekt namelijk een rechtstreeks en onmiddellijk verband tussen de diensten van de advocaat en de economische belastbare activiteit van de BV. De BV is in het geheel niet betrokken geweest bij de rechtshandelingen die hebben geleid tot de strafrechtzaken. Kortom: de Belastingdienst krijgt gelijk.

Tip: Het komt wel voor dat nota's voor persoonlijke zaken aan een BV van de betreffende persoon worden gefactureerd. Doel is dan aftrek van de kosten en de daarin begrepen BTW. Daarvoor is vereist dat de kosten vanuit de economische activiteit van de BV gezien zakelijk zijn.

Krantenbezorger niet in loondienst

Een man bezorgt kranten voor een uitgever. De inkomsten die hij daarvoor ontvangt, vermeldt hij niet in zijn aangifte inkomstenbelasting over dat jaar. De Belastingdienst vordert de inkomsten na als resultaat uit overige werkzaamheden. Volgens

Aan de onderkant van de arbeidsmarkt biedt de arbeidsovereenkomst meer bescherming dan losse overeenkomsten van opdracht.

de bezorger was echter sprake van loon uit dienstbetrekking, met de daaraan verbonden bescherming. Wie krijgt gelijk en waarom? Voor een dienstbetrekking is nodig dat sprake is van een gezagsverhouding, een verplichting tot betalen van een beloning en een verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid. Volgens de rechter was er wel een gezagsverhouding en zeker een

beloning. Maar de bezorger mocht zich in geval van ziekte, vakantie of om andere redenen, laten vervangen door een ander, zonder vooraf toestemming te vragen aan de uitgever. Hij was dus niet verplicht de arbeid persoonlijk te verrichten. Dat bleek uit de gesloten overeenkomst. Niet relevant was dat de bezorger zich uitgebuit voelde en gedwongen de standaardovereenkomst te accepteren. Volgens de rechter is sprake van een overeenkomst van opdracht. De inkomsten zijn terecht belast als resultaat uit overige werkzaamheden.

Tip: Aan de onderkant van de arbeidsmarkt biedt de arbeidsovereenkomst meer bescherming dan losse overeenkomsten van opdracht. Het kabinet wil per januari 2020 voor deze zzp-ers een oplossing bieden.

Uw zonnepanelen en BTW



U bent als particulier BTW-ondernemer als u regelmatig en tegen vergoeding met uw zonnepanelen stroom levert aan uw energiebedrijf. Van een vergoeding is sprake als u van uw energiebedrijf een bedrag betaald krijgt voor de geleverde stroom. In de praktijk wordt vaak de zogenoemde 'saldering' toegepast. Voor de betaling wordt de door u geleverde stroom verrekend met de stroom die uw energiebedrijf aan u levert. Ook in dat geval ontvangt u een vergoeding. Hoe zit het met de kleine ondernemersregeling?

U moet zich melden als ondernemer als u wilt verzoeken om teruggaaf van de BTW die drukt op de aanschaf en installatie van de

zonnepanelen. De zogenoemde kleine ondernemersregeling houdt in dat u pas daadwerkelijk BTW hoeft te betalen als het saldo BTW-bedrag over een kalenderjaar hoger is dan € 1.345. Als u daaronder blijft, hoeft u zich niet te melden. Als u zich al wél heeft aangemeld en om BTW-teruggaaf heeft verzocht, zal de Belastingdienst beoordelen of uw aanmelding en verzoek om teruggaaf tijdig is geweest.

Tip: Wilt u meer weten? De Belastingdienst heeft onlangs vragen en antwoorden gepubliceerd over BTW-heffing bij particulieren met zonnepanelen. Daarin staan ook voorbeeldberekeningen.

Verplichtingen werkgevers strijdig met AVG?

Werkgevers hebben wettelijke verplichtingen rond de veiligheid en gezondheid van hun werknemers. Om deze verantwoordelijkheden uit te kunnen voeren, moeten werkgevers persoonlijke gegevens van werknemers vastleggen. De Autoriteit Persoonsgegevens hanteert strenge richtlijnen. Met de komst van de AVG worden eventuele boetes hoger. VNO-NCW en MKB-Nederland geven in een pamflet voorbeelden van tegenstrijdige regels. Daarmee hopen ze duidelijkheid te krijgen van de overheid.

Werkt de medewerker onvoldoende mee met re-integratie en spreekt de werkgever hem daar niet op aan, dan kan de werkgever een loonsanctie van het UWV krijgen.

Zo mag de werkgever, wanneer hij in het kader van re-integratie een werknemer behandeling door een fysiotherapeut, psycholoog of coach aanbiedt, de rekening niet in zijn administratie opnemen. Die bevat namelijk persoonlijke gezondheidsgegevens. Hoewel de Wet Marktordening Gezondheidszorg zorgverleners juist verplicht om de behandeling op de factuur te zetten, verbiedt de Autoriteit Persoonsgegevens het verwerken van facturen door werkgevers omdat

er bijvoorbeeld een DBC-code (code Diagnose Behandel Combinatie) op staat. Dit resulteert in de onmogelijkheid van de werkgever om de werknemer optimaal te begeleiden en mogelijk tot een conflict met de accountant omdat de boekhouding niet op orde is.

In het geval van een ziekteperiode langer dan zes weken, komt de bedrijfsarts in beeld. Aan de hand van diens analyse moet door werkgever en werknemer altijd een Plan van Aanpak worden gemaakt. De werkgever zal actief moeten volgen of de werknemer voldoende meewerkt aan de re-integratie. Denk aan cursussen, behandeling, training, mediation of andere interventies. Werkt de medewerker onvoldoende mee en spreekt de werkgever hem daar niet op aan, dan krijgt de werkgever daarvan uiteindelijk de rekening gepresenteerd: hij kan dan een loonsanctie van het UWV krijgen. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft echter bepaald dat de werkgever niet mag registreren welke interventies zijn voorgesteld. Ook mag hij de voortgang niet monitoren om de vinger aan de pols te houden.

Tip: Lees meer voorbeelden in het pamflet. U vindt het op: <https://vno-ncw.nl/publicaties>.

Verbod privégebruik DGA

Stel, u bent enig aandeelhouder en bestuurder van een BV, in fiscale termen directeur-grootaandeelhouder (DGA). Uw BV stelt aan u voor zakelijk verkeer een Mercedes ter beschikking. Soms laat u medewerkers de auto ook even gebruiken voor een zakelijke rit. U sluit met uw BV een overeenkomst waarin staat dat privégebruik van de auto is verboden. De auto staat na werktijd altijd bij het bedrijf achter het hek. U houdt geen kilometeradministratie bij. Krijgt u bijtelling wegens privégebruik? De Belastingdienst vindt van wel. En helaas heeft de hoogste rechter dat onlangs bevestigd. De DGA kon

niet overtuigend aantonen dat de auto op jaarbasis voor niet meer dan 500 kilometer voor privédoeleinden was gebruikt. Hij heeft geen rittenregistratie bijgehouden en ook niet op een andere manier het vereiste bewijs geleverd. De DGA had zelf de sleutel van het hek. Ook zou hij zelf zijn eigen verbod op privégebruik moeten controleren. Dat levert geen overtuigend bewijs.

Tip: Voor de DGA zit er weinig anders op dan een sluitende kilometeradministratie, als hij bijtelling wegens privégebruik van de auto van de zaak wil voorkomen.

Compensatieregeling vrouwelijke zelfstandigen klaar

In juli 2017 was de compensatie al aangekondigd, binnenkort kan deze ook worden geclaimd. Vrouwelijke zelfstandigen die zijn bevallen tussen 7 mei 2005 en 4 juni 2008, kunnen vanaf 15 mei 2018 bij het UWV een compensatie aanvragen. Dat kunnen ze doen tot 1 oktober 2018. Om welk bedrag gaat het? Wanneer wordt dit uitgekeerd?

Naar schatting zo'n 20.000 vrouwen kunnen een aanvraag doen voor de compensatie. Deze bedraagt 5.600 euro bruto. De compensatie wordt vanaf 1 januari 2019 uitgekeerd. Bij het uitwerken van de regeling bleek dit nodig om redenen van zorgvuldigheid. De zwangerschap- en bevallingsuitkering is een inkomensvoorziening. Hierdoor telt de compensatie op bij het (gezin) inkomen van de vrouw. Dit kan gevolgen hebben voor toeslagen,

zoals huur- en zorgtoeslag. Om terugvorderingen zoveel mogelijk te voorkomen, wordt de compensatie in het nieuwe belastingjaar uitgekeerd. Vrouwen kunnen dan tijdig de extra inkomsten doorgeven aan de Belastingdienst.

Tip: De compensatie kan worden aangevraagd met een formulier. Vanaf 15 mei 2018 kunt u dit downloaden via de website van uwv.



Secretaresse in loondienst of ondernemster?

Een dame staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel als eenmanszaak in het verlenen van secretariële en juridische diensten aan advocaten en overige organisaties. Ze doet dit werk voor een advocatenmaatschap. De inkomsten hieruit geeft ze aan als winst uit onderneming. Daarnaast doet ze wat tijdelijke klussen in loondienst. Volgens de Belastingdienst is van winst uit onderneming echter geen sprake. Navorderingen en een rechtszaak volgen.

Voor fiscaal ondernemerschap is vereist dat belanghebbende voldoende zelfstandigheid bezit ten opzichte van haar opdrachtgever(s), niet slechts incidenteel opdrachten aanvaardt, maar streeft naar continuïteit van haar werkzaamheden door het verkrijgen van verschillende opdrachten en ondernemersrisico loopt.

De bewijslast ligt in dit geval bij de secretaresse. Daarin slaagt ze niet. De maatschap vormt slechts een enkele opdrachtgever. Ze kan niet bewijzen dat ze actief naar nieuwe opdrachtgevers op zoek is geweest. Ze heeft verwaarloosbaar ondernemersrisico gelopen. De secretaresse beroept zich nog op de door de Belastingdienst afgegeven VAR-WUO. Ze heeft echter in het aanvraagformulier onjuiste informatie verstrekt. Daarom mag ze aan die VAR-WUO geen vertrouwen ontnemen. De rechter komt alles overwegende tot de conclusie dat de secretaresse gewoon bij de advocatenmaatschap in loondienst was.

Tip: Ook in deze uitspraak toetst de Belastingdienst, en vervolgens de belastingrechter, een gecreëerde papieren werkelijkheid aan de echte criteria die aan fiscaal ondernemerschap ten grondslag liggen.

Werkkostenregeling werkt

De werkkostenregeling (WKR) is het in 2011 ingevoerde systeem voor de behandeling van vergoedingen en verstrekkingen in de loonbelasting. Sinds 2015 is de WKR verplicht. Het primaire doel van de invoering van de WKR was om de administratieve lasten voor werkgevers te verminderen. Onlangs is de werkkostenregeling uitgebreid geëvalueerd. Daarover heeft het kabinet zijn standpunt kenbaar gemaakt. De werkkostenregeling bestaat uit een aantal gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen en een vrije ruimte. Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen vallen tot op zekere hoogte onder een gerichte vrijstelling en blijven daardoor onbelast, zoals reiskosten en studiekosten. Bepaalde vormen van loon in natura, zoals werkplekvoorzieningen en werkkleding, vallen onder een nihilwaardering en blijven op grond daarvan onbelast. De overige vergoedingen en verstrekkingen (met uitzondering van onder andere de ter beschikking gestelde auto en woning) kan de werkgever onder de vrije ruimte van 1,2% van de fiscale loonsom brengen, waardoor deze onbelast blijven. Hiervoor moet de werkgever deze vergoedingen en verstrekkingen in de administratie aanwijzen als eindheffingsbestanddeel, waarbij moet

worden voldaan aan het gebruikelijkheids criterium. Het bedrag dat boven de vrije ruimte uitkomt, valt onder een eindheffing van 80%.

Een belangrijke ontwikkeling is de beperkte invoering per 2015 van het noodzakelijkheids criterium op het gebied van gereedschappen, computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. De werkgever mag deze belastingvrij verstrekken en vergoeden mits hij deze redelijkerwijs noodzakelijk acht in het kader van de dienstbetrekking en de kosten daarvan voor zijn rekening neemt. Een eventueel privévoordeel voor de werknemer blijft dan onbelast. Hoofdconclusie van het kabinet is, dat de werkkostenregeling werkt en dat grote aanpassingen onwenselijk zijn. Wel ziet het kabinet kansen om met kleine aanpassingen de WKR op enkele punten te vereenvoudigen.

De werkgever moet nu vergoedingen en verstrekkingen waarvoor een gerichte vrijstelling geldt, aanwijzen als eindheffingsbestanddeel. Die aanwijzingsplichting kan wellicht worden geschrapt.

De werkgever moet nu continu elke verstrekking van een maaltijd bijhouden. Als de werkgever het loonvoordeel uit de verstrekking van maaltijden door middel van een steekproef mag vaststellen, zou dat de administratieve lasten aanzienlijk verminderen.

Op dit moment moet de werkgever de marktrente bijhouden wanneer hij een personeelslening verstrekt. Herinvoeren van een normrente om het voordeel bij de personeelslening te kunnen berekenen, is voor de werkgever veel eenvoudiger.

Het is niet altijd duidelijk of eigen bijdragen van de werknemer voor een verstrekking strijdig zijn met het als noodzakelijk aanmerken van een verstrekking. Hierover kan de Belastingdienst meer duidelijkheid bieden in het Handboek Loonheffingen.

Tip: In de komende periode zal de Staatssecretaris van Financiën in overleg treden met het bedrijfsleven om na te gaan voor welke aanpassingen draagvlak bestaat. De meest kansrijke opties gaat hij uitwerken in wet- en regelgeving.