

# Nieuwsflits

Belastingadvies, financiële en juridische actualiteiten

**Woning tandarts  
op de zaak?**

*pagina 2*



**Parttime  
loungerestaurant  
onderneming?**

*pagina 3*



**ZZP-ers: toezicht  
belastingdienst per  
1 juli 2018**

*pagina 4*



## Doorbetaling loon en bonus bij ziekte

Een security en compliance officer ontvangt naast zijn salaris elke maand een prestatiebonus. Afgesproken is dat de werkgever de bonus kan herzien zodra er geen sprake is van normaal functioneren in termen van aanwezigheid, inzet en declarabele werkzaamheden. Met ingang van oktober 2017 wordt deze echter zomaar op nihil gesteld. Op 15 november wordt de werknemer ziek en per die datum volledig arbeidsongeschikt verklaard. Vanaf die dag krijgt hij 70% van zijn salaris doorbetaald. Bij de rechter vordert hij in kort geding doorbetaling van de bonus en van 100% van zijn salaris.

Volgens de werknemer was 100% loondoorbetaling bij ziekte in het bedrijf gebruikelijk. Voor de rechter erkende de werkgever dat, echter uitsluitend voor

korte ziekteperiodes. Desgevraagd kon de directeur niet eenduidig aangeven wanneer van kort of lang sprake was. Daarom mocht en mag de werknemer naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter er gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij recht heeft op 100% loondoorbetaling. De kantonrechter stelt vervolgens vast dat de werkgever geen dossier met besproken kritiek- en verbeterpunten kan overleggen ter onderbouwing van de stelling dat de werknemer disfunctioneert. Daarom acht de kantonrechter

het aannemelijk dat ook de doorbetaling van de maandelijkse prestatiebonus in een bodemprocedure zal worden toegewezen. De werkgever wordt veroordeeld om binnen vijf dagen een forse nabetaling te doen.

*Tip: Een werkgever kan niet eenzijdig voorbijgaan aan gemaakte afspraken en aan hetgeen de werknemer mag verwachten op basis van wat gebruikelijk is binnen het bedrijf.*



## Vakantie

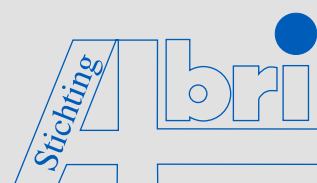
De zomervakantie is begonnen en vele jongeren grijpen dit aan om een centje bij te verdienen. Niks mis mee uiteraard, maar ook bijverdienen is aan regels gebonden. Hieronder een beknopt overzicht van de belangrijkste regels.

Werken mag vanaf de leeftijd van 13 jaar. Afhankelijk van leeftijd zijn bepaalde werkzaamheden verboden. Zo mag iemand van 13 of 14 niet in een fabriek of met machines werken. Verder moet er iemand zijn die toezicht houdt, dus zelfstandig werken is niet toegestaan. Vanaf 15 jaar is meer zelfstandig werken toegestaan, mits het licht werk is. Werken in fabrieken of met machines is niet toegestaan net als werken achter een kassa. Vanaf 16 jaar gelden nauwelijks nog beperkingen. Wel is het zo dat bij sommige werkzaamheden een deskundig iemand aanwezig moet zijn, die in kan grijpen als dat nodig

is. Denk daarbij aan werken met machines, werk in de bouw of werk met gevaarlijke stoffen. Bijverdiensten kunnen gevolgen hebben voor kinderbijslag. Tot 16 jaar is dat nog niet het geval. Vanaf 16 jaar mag een kind per kwartaal maximaal € 1.285 netto bijverdienen en in de vakantie € 1.319 netto extra. Zijn de verdiensten hoger dan vervalt het recht op kinderbijslag. Ook het kindgebonden budget stopt.

Er wordt vaak gedacht dat het mogelijk is om een bedrag belastingvrij bij te verdienen en dat de werkgever daarmee geen loonadministratie hoeft te voeren. Dat is onjuist. Het feit dat over het loon eventueel geen belasting verschuldigd is, betekent niet dat daarmee de verplichting tot het voeren van een loonadministratie vervalt. Dat komt mede omdat naast loonbelasting ook premies voor werknemersverzekeringen en zorgverzekeringswet moet worden afgedragen.

Het naleven van bovenstaande regels kan onaangename verrassingen na de vakantie voorkomen. Mocht u vragen hebben over vakantiewerk dan staan wij u uiteraard graag te woord.



**Administratiekantoor**

**Ringdijk 398**

**2983 GS Ridderkerk**

**www.stichtingabri.nl**

**info@stichtingabri.nl**

**T: 0180 410 635**

# Werkgever haalt auto op bij ziekte

Twee managers zijn tegelijk bij een bedrijf gestart op basis van een jaarcontract. Ze melden zich na circa drie maanden allebei ziek. De bedrijfsarts stelt arbeidsongeschiktheid vast en adviseert mediation. Binnen twee weken laat de werkgever van beide managers de ter beschikking gestelde bedrijfswagens en de sleutels van het bedrijf ophalen. Ze starten een kort geding.

Ter compensatie van de ingenomen bedrijfsauto eisen ze een maandelijks

bedrag van € 750,00 bruto. De kantonrechter stelt vast dat privé gebruik van de bedrijfsauto was toegestaan. De kantonrechter gaat er ook van uit dat de ter beschikking gestelde auto een vaste loon-component vormt.

De kantonrechter is van oordeel dat de managers voor het verlies van dit bestanddeel van hun loon moeten worden gecompenseerd. Hij acht de gevorderde vergoeding van € 750,00 bruto per maand redelijk, nu deze is gerelateerd aan het bedrag van de fiscale bijtelling dat de werkgever zou vergoeden.

*Let op: Een werkgever kan bij ziekte van een werknemer niet zomaar diens bedrijfsauto ophalen als deze ook privé mocht worden gebruikt.*

# Werknemer steelt en legt terug: ontslag?

Een medewerker werkt in het depot van een koeriersbedrijf. Hij behandelt een beschadigde doos met pakjes decoupeerzaagbladen. Daarbij steekt hij drie pakjes bij zich. Kort daarna hoort hij van een collega dat er een onderzoek komt naar de incomplete inhoud van de doos. Dan laat hij onopvallend de drie pakjes vallen, 'vindt' ze en levert ze in. In een gesprek met de bedrijfsrecherche geeft hij alles toe, waarna hij door de werkgever op staande voet wordt ontslagen. Terecht?

In de schriftelijke bevestiging van het ontslag wijst de werkgever als dringende reden op het zero-tolerancebeleid ten aanzien van diefstal dat is opgenomen in het personeelshandboek. De kantonrechter acht het niet relevant dat de medewerker de zaagbladen niet mee naar huis heeft genomen. Evenmin

acht de kantonrechter van belang dat hij de zaagbladen heeft teruggelegd. Door de zaagbladen in de zak te steken was de wegnemingshandeling voltooid. Niet de eigen wil, maar van buiten komende factoren hebben ertoe geleid dat de medewerker de zaagbladen heeft terugbezorgd. Volgens de kantonrechter is het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, kent hij ook geen transitievergoeding toe aan de medewerker.

*Let op: Tijdens het werk goederen stelen en deze na een waarschuwing door een collega later weer terugleggen, betekent niet dat er niets is gebeurd. Of sprake is van een grond voor ontslag op staande voet hangt af van de omstandigheden.*



# Woning tandarts op de zaak

Een tandarts laat voor 3,6 miljoen euro een woning inclusief bedrijfsruimtes bouwen. Hij werkt er zelf één dag per week en in de weekenden. Een medewerker werkt er twee dagen per week. De overige dagen werken ze in een praktijkpand elders. De tandarts verwerkt de woning in zijn aangifte als ondernemingsvermogen. De Belastingdienst is het daar niet mee eens en krijgt van de rechtbank gelijk. De tandarts gaat in hoger beroep. Wat beslist het gerechtshof?

privé-, maar ook belangrijke zakelijke overwegingen ten grondslag liggen. De woning heeft een volwaardige zakelijke functie ten behoeve van de beroepsuitoefening. Ook acht het gerechtshof aannemelijk dat de keuze van de tandarts om naast het praktijkpand ook in de woning bedrijfsruimte te gebruiken, is ingegeven door zakelijke overwegingen die de bedrijfsvoering ten goede komen.

*Tip: Bij hogere bedragen neemt het spanningsveld tussen zakelijk en privé toe. Toch dient de Belastingdienst een zuivere afweging te maken. Laat u daarom niet afschrikken als de Belastingdienst wat al te snel uw zakelijke overwegingen in twijfel trekt.*

# Managementvergoeding loon of winst?

Een zzp-er ontwikkelt innovaties van kunststoffen. Namens een eigen management-BV in oprichting sluit hij met een kunststofbedrijf een managementovereenkomst voor vijf jaar tegen een vaste maandelijks vergoeding van € 8.000. Hij wordt geacht ten minste vier en een halve dag voor het kunststofbedrijf te werken. De management-BV wordt echter niet opgericht. De vergoeding wordt in de aangifte verantwoord als winst uit onderneming, met toepassing van de ondernemersfaciliteiten. Na een boekenonderzoek legt de Belastingdienst navorderingsaanslagen op.

Volgens de rechtbank is sprake van een dienstbetrekking en dus van loon. Toepassing van ondernemersfaciliteiten is niet aan de orde. Bij het Gerechtshof voert de

manager aan dat gezien zijn vrije rol en bijzondere deskundigheid van een gezagsverhouding geen sprake kan zijn. Hij krijgt daarin gelijk, maar het baat hem niet. Zijn arbeidsverhouding vormt namelijk een fictieve dienstbetrekking. De manager verrichtte persoonlijk arbeid voor het kunststofbedrijf op doorgaans vier tot vijf dagen per week tegen een bruto inkomen dat per week ruim boven de minimumnorm lag.

*Let op: Bent u zzp-er en verricht u als belangrijkste activiteit langer dan een maand op doorgaans ten minste twee dagen per week persoonlijk arbeid voor een opdrachtgever tegen een beloning die hoger is dan twee vijfde van het minimum weekloon, dan hebt u mogelijk een fictieve dienstbetrekking. In dat geval loopt u de fiscale ondernemersfaciliteiten mis.*



## Mag servicemonteur naar concurrent?

Een servicemonteur bij een beveiligingsbedrijf heeft een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd met een concurrentiebeding voor vijf jaar. Vanwege terugkerende discussies over compensatie van overuren, solliciteert hij bij een concurrerend bedrijf. Daar kan hij aan de slag. Daarom vraagt hij via de rechter schorsing van het beding. Hoe oordeelt de rechter?

De rechter stelt vast dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is. Dan stelt hij vast dat de beoogde nieuwe werkgever inderdaad een directe concurrent is. Vervolgens vindt een belangenafweging plaats. Tegenover het belang van de werkgever, die zijn bedrijf wil beschermen, staat het recht van de werknemer om zich vrij te kunnen bewegen op de arbeidsmarkt, een hoger inkomen te verwerven en zijn positie te verbeteren. Het belang van de werkgever hierbij is dat de werknemer door zijn arbeidskeuze niet een situatie bewerkstelligt waarbij sprake is van oneerlijke concurrentie. Dat is het geval als de werknemer door de kennis van de werkwijze, de klanten en de overige bedrijfsgegevens van de werkgever zichzelf (of zijn nieuwe werkgever) een

positie verschaft waarbij sprake is van ongerechtvaardigd voordeel in het concurrerend handelen.

Daarbij gaat het om kennis en/of vaardigheden waarvan voorkomen moet worden dat de voormalig werknemer zijn vorige werkgever daarmee rechtstreeks concurrentie zou kunnen aandoen en daarmee zichzelf of een derde (de nieuwe werkgever) een ongerechtvaardigde voorsprong in concurrerend handelen zou kunnen bezorgen. De werkgever moet hebben bewerkstelligd dat werknemer deze kennis en/of vaardigheden heeft verworven. In deze zaak kan werkgever dit laatste niet aannemelijk maken. De monteur heeft geen bedrijfsspecifieke kennis opgebouwd of cursussen gehad. Zijn waarde ligt vooral in zijn eigen handigheid. En dat wordt niet beschermd door het concurrentiebeding. Bovendien is een concurrentiebeding van 5 jaar, zeker voor deze functie, onacceptabel lang.

**Tip:** U kunt een werknemer niet altijd aan een concurrentiebeding houden, ook al is het rechtsgeldig tot stand gekomen. Omdat de werknemer weg en verder wil, ligt het procesrisico vooral bij hem. Maar het gaat om een afweging van belangen.

## Bestelauto's op de foto

Werknemers van een uitzendbedrijf werken uitsluitend voor een zusteronderneming die elektriciteits- en telecommunicatiekabels aanlegt. Ze rijden in bestelauto's met achterbank van dat zusterbedrijf. Privégebruik is volgens de arbeidsovereenkomst verboden, maar vindt wel plaats. Na een belastingcontrole ontvangt het bedrijf daarom voor bijna € 500.000 naheffingen met boetes. Het uitzendbedrijf gaat naar de rechter. Het maakt niet uit dat de auto's niet van de werkgever zelf waren, maar van het bedrijf waarvoor werd gewerkt.

Het uitzendbedrijf was bij een eerdere belastingcontrole al gewezen op de correcte werkwijze en regels rond het gebruik van de bedrijfsauto's.

Toch zijn er auto's in weekenden gesignaleerd bij grensovergangen en bij evenementen. Het verbod op privégebruik werd niet gecontroleerd. Sancties waren er niet. De rittenstaten werden vaak op basis van kladjes samengesteld door de administratie van het bedrijf. Begin- en eindstanden van rittenstaten sloten niet altijd aan. Kladjes werden weggegooid. Kortom, een hopeloze zaak. Op wat kleine correcties na, blijven de naheffingen en boetes gehandhaafd.

**Tip:** De regels voor privégebruik van auto's die u aan werknemers ter beschikking stelt, zijn strikt. Pas ze correct toe. Zo voorkomt u naheffingen, boetes en de kosten van een eventuele procedure bij de belastingrechter.

## Parttime lounge restaurant onderneming?

Naast haar 36-urige dienstverband bij een werkgever exploiteert een jongedame een Marokkaans lounge restaurant. Het is open van woensdag tot en met zondag van 17.30 tot 23.00 uur. De bedrijfsruimte huurt ze. In de periode van 2006 tot en met 2013 zijn alleen 2008 en 2013 licht winstgevend. Over de gehele periode was het verlies bijna € 140.000. Is het verlies aftrekbaar?

De Belastingdienst vindt van niet omdat geen sprake zou zijn van een bron van inkomen. De activiteiten zijn immers structureel verliesgevend. Bij de rechter voert de jongedame aan dat ook haar kwaliteiten en doorzettingsvermogen meegewogen moeten worden. Ook externe omstandigheden als conjunctuurgevoeligheid, de kredietcrisis en een geschil met de huurbaas acht ze van belang.



De rechter denkt daar helaas anders over. Het gaat erom of uit de activiteiten redelijkerwijs voordeel te verwachten viel. En dat acht de rechter niet aannemelijk. Dat (een gedeelte van) het verlies vooral te wijten is aan externe factoren die buiten de invloed van eiseres liggen, is daarbij niet relevant. De conclusie luidt dat ze het verlies niet in aftrek kan brengen.

**Tip:** Ondernemersverlies is fiscaal aftrekbaar als het voortvloeit uit een fiscale onderneming. Een onderneming is pas een fiscale onderneming als uit de activiteiten redelijkerwijs voordeel kan worden verwacht. In geval van verliesgevende jaren zult u dat moeilijk aannemelijk kunnen maken. Maar het is niet onmogelijk. Zo heeft de rechter ooit een schapenfokkerij als bron van inkomen aangemerkt ondanks negen verliesgevende opstartjaren.

## Vraag tijdig subsidie praktijkleren aan

Begeleidt u in uw bedrijf een leerling of student? Dan kunt u tot 17 september 2018 de subsidie praktijkleren aanvragen voor het school-, studiejaar 2017/2018. Het maximale subsidiebedrag is € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats. De voorwaarden verschillen per onderwijscategorie. Doe uw aanvraag zo snel mogelijk na afloop van de begeleiding. Dat kan uitsluitend digitaal via het eLoket van RVO.nl. Het gaat om het schooljaar 2017/2018 dat loopt van 1 augustus 2017 tot en met 31 juli 2018. Voor de aanvraag gebruikt u gegevens die al in uw bezit zijn, zoals de (praktijkleer-) overeenkomst. RVO.nl neemt alle tijdig ingediende

aanvragen in behandeling. Bij een overschrijding van het beschikbare subsidiebudget per onderwijscategorie verdeelt RVO het budget evenredig over de ingediende aanvragen in die categorie.

De Subsidieregeling praktijkleren loopt in haar huidige vorm tot en met 31 december 2018. Naar verwachting neemt het ministerie van Onderwijs deze zomer een besluit over de voortzetting van de regeling.

**Tip:** U vindt alle informatie over deze subsidieregeling op <https://mijn.rvo.nl/praktijkleren>



## ZZP-ers: toezicht belastingdienst per 1 juli 2018

Voor goedwillende zzp-ers en hun opdrachtgevers is de handhaving van de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) uitgesteld tot in ieder geval 1 januari 2020. Maar per 1 juli 2018 treedt de Belastingdienst strenger op tegen schijnzelfstandigheid. Kort gezegd handhaaft de Belastingdienst nu bij alle kwaadwillenden en niet meer alleen bij de ernstige gevallen. Wat betekent dit concreet?

De Belastingdienst heeft een toezichtsplan gepubliceerd. Daarin staat hoe de Belastingdienst vanaf 1 juli 2018 invulling geeft aan het toezicht op arbeidsrelaties. Het komt erop neer dat, naast de gebruikelijke controles, honderd opdrachtgevers van zzp-ers in diverse branches bezocht gaan worden. Wanneer doen een opdrachtgever

en opdrachtnemer het goed? Opdrachtgever en opdrachtnemer beoordelen samen of de opdracht buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd. Als de werkzaamheden zich hiervoor lenen en er ook feitelijk op de overeengekomen wijze gewerkt wordt, doet de opdrachtnemer het, net als de opdrachtgever, goed. Wanneer het past bij de werkzaamheden, kan er ook gebruikt worden gemaakt van een van de (algemene of branchespecifieke) modelovereenkomsten die gepubliceerd zijn. Uiteraard moet dan ook volgens deze overeenkomst gewerkt worden.

*Tip: Kwaadwillenden zijn opdrachtgevers die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan.*

## Belastingdienst niet AVG-proof

Op 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) in werking getreden. Het zal u niet zijn ontgaan en waarschijnlijk veel tijd en aandacht hebben gekost. Onlangs antwoordde de staatssecretaris Snel op kamervragen dat de Belastingdienst nog niet AVG-proof is. De Belastingdienst heeft zichzelf uitstel gegeven tot 25 mei 2019. Zo heeft de Belastingdienst enkele verwerkingen waarvan de wettelijke grondslag onvoldoende is. Hiervoor wordt alsnog een wettelijke grondslag voorbereid of worden alternatieven uitgewerkt. In een aantal gevallen waarin vaststaat dat de grondslag ontbreekt, is de verwerking van de gegevens gestaakt. Voorbeelden zijn de verwerking van het BSN op het IB47-formulier en het gebruik van

camerabeelden voor het toezicht op de motorrijtuigenbelasting. Er zijn in 2017 circa 1275 meldingen geregistreerd bij de melddesk datalekken Belastingdienst. Daarvan zijn 225 meldingen doorgestuurd naar de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). De AP is de afgelopen drie jaar drie onderzoeken gestart. Deze hebben betrekking op spookbewoning, de afdeling Data & Analytics en het btw-identificatienummer/BSN.

*Tip: Wilt u meer inzicht in de verwerking van uw persoonsgegevens door de Belastingdienst. Kijk dan op <http://www.belastingdienst.nl/privacy>*

## Geboorteverlof partner flink uitgebreid

Op dit moment heeft de partner recht op twee dagen volledig betaald geboorteverlof. Dat kan hij of zij opnemen in de eerste vier weken na de bevalling. Per 1 januari 2019 gaat dit volledig betaalde geboorteverlof naar vijf dagen. Bovendien kunnen partners vanaf juli 2020 vijf weken extra geboorteverlof opnemen in de eerste zes maanden na de geboorte. Tijdens dat geboorteverlof hebben ze recht op 70 % van het loon.

De wet die dit regelt heet de WIEG, Wet Invoering Extra Geboorteverlof. Per saldo hebben partners in verband met de geboorte van een kind de volgende verlofrechten:

- calamiteitenverlof met loondoorbetaling op de dag(en) van de bevalling;



- eenmaal de wekelijkse arbeidsduur geboorteverlof met loondoorbetaling op te nemen binnen vier weken na de geboorte;
- vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur aanvullend geboorteverlof met uitkering per week ter hoogte van 70% van het (maximum) dagloon op te nemen binnen zes maanden na de geboorte (bovenwettelijke aanvulling tot 100% van het dagloon is mogelijk);
- zesentwintig maal de wekelijkse arbeidsduur ouderschapsverlof tot de achtste verjaardag van het kind. Wettelijk is dit onbetaald, maar een aantal cao's voorziet in gedeeltelijke loondoorbetaling.

*Let op: Op 1 januari 2019 gaat ook het adoptie- en pleegzorgverlof van vier naar zes weken.*

**Disclaimer:** In deze uitgave is de stand van zaken in wet- en regelgeving tot 11 juli 2018 verwerkt. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg

is nagestreefd, kan niet worden ingestaan voor eventuele (druk) fouten en onvolledigheden. Deswege wordt geen aansprakelijkheid aanvaard.