

ST Nieuwsbrief 2019-4

1. Nieuwe kleineondernemersregeling. Meld u 1 juni aan!

U kunt zich vanaf 1 juni 2019 bij de Belastingdienst aanmelden voor de kleineondernemersregeling. Aanmelden is nodig, omdat de regeling per 2020 wordt gewijzigd. Wilt u de regeling vanaf 2020 gebruiken, zorg dan dat uw aanmelding voor 20 november 2019 bij de Belastingdienst binnen is.

Oude versus nieuwe kleineondernemersregeling

Onder de huidige kleineondernemersregeling geldt een vrijstelling van de af te dragen btw als deze niet meer bedraagt dan € 1.345 per jaar. Moet u meer btw afdragen, maar niet meer dan € 1.883, dan krijgt u een korting. Onder de nieuwe kleineondernemersregeling geldt een vrijstelling als uw omzet niet meer bedraagt dan € 20.000. De per saldo af te dragen btw is dus niet meer van belang.

Inhoud nieuwe regeling

Onder de nieuwe regeling brengt u geen btw meer in rekening, kunt u geen btw meer aftrekken en doet u geen aangifte voor de btw meer. Uw omzet moet u wel bijhouden. Als u zich aanmeldt, geldt dit voor minstens drie jaar.

Nieuw! Ook voor rechtspersonen

De nieuwe regeling staat ook open voor rechtspersonen, zoals bv's. Dit is onder de huidige regeling niet het geval.

Let op!

Als u nu ontheffing heeft van uw administratieve verplichtingen, hoeft u zich niet aan te melden. De fiscus gaat er dan van uit dat u de regeling wilt toepassen en stuurt u hierover een brief. Daarin staat ook wat u moet doen als u de nieuwe regeling niet wilt toepassen.

2. Rechter beëindigt 'slapend' dienstverband: transitievergoeding!

Nederland kent naar schatting duizenden werknemers met een zogenaamd 'slapend' dienstverband. Ze verrichten wegens ziekte al jaren geen werkzaamheden meer, maar staan nog steeds op de payroll. De rechter in Den Haag beëindigde onlangs zo'n dienstverband waardoor er een transitievergoeding verschuldigd was.

Transitievergoeding

Sinds 2015 hebben werknemers bij ontslag standaard recht op een transitievergoeding. De transitievergoeding bij ontslag is afhankelijk van het aantal dienstjaren en van de hoogte van het salaris. De vergoeding kan in 2019 maximaal € 81.000 bedragen of één jaarsalaris als dat meer is.

Ook bij slapend dienstverband

De rechter heeft onlangs beslist dat ook bij beëindiging van een slapend dienstverband een transitievergoeding verschuldigd is. De werkgever moet de werknemer dan ontslaan, waardoor er recht op de vergoeding ontstaat.

Uitbehandeld

In de betreffende zaak ging het om een werkneemster die in 2016 arbeidsongeschikt werd verklaard vanwege de gevolgen van kanker. In 2018 verklaarde het UWV haar duurzaam arbeidsongeschikt en kreeg ze een IVA-uitkering.

Desalniettemin hield haar werkgever de dienstbetrekking in stand, waardoor er geen transitievergoeding betaald hoefde te worden. De rechter heeft nu dus beslist dat het dienstverband beëindigd moet worden en dat de werkneemster recht heeft op de transitievergoeding van in dit geval € 150.000.

Compensatie werkgever

Werkgevers kunnen vanaf 1 april 2020 compensatie aanvragen voor betaalde transitievergoedingen bij arbeidsongeschiktheid van langer dan twee jaar. Werkgevers die vanaf 1 juli 2015 maar vóór 1 april 2020 de transitievergoeding hebben betaald, moeten de compensatie uiterlijk op 30 september 2020 aanvragen bij het UWV.

3. Wat verandert er met oproepcontracten?

Het wetsvoorstel 'Wet arbeidsmarkt in balans' is aangenomen door de Tweede Kamer. Ondernemers die regelmatig met oproepkrachten werken, moeten weten wat er gaat veranderen.

Wat is een oproepovereenkomst?

Een oproepovereenkomst is eigenlijk een verzamelbegrip voor onder andere een nulurencontract of een min-maxcontract. Het gaat om een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht: de werkgever roept de werknemer op als er werk voorhanden is en de werknemer is verplicht om dan te komen. Kenmerkend is dat het aantal te werken uren niet ondubbelzinnig vaststaat.

Er komt een duidelijke definitie van een oproepovereenkomst: er is sprake van een oproepovereenkomst als de (uren)omvang van de te verrichten arbeid niet ondubbelzinnig is vastgelegd als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand of jaar en waarbij de loonbetaling niet gelijkmatig gespreid is over dat tijdvak.

Bij vergoede bereikbaarheidsdiensten is er geen sprake van een oproepovereenkomst.

Een nieuwe oproeptermijn

Als het aantal te werken uren niet duidelijk vastligt, moet u de werknemer persoonlijk, minstens vier dagen van tevoren, oproepen, anders is de werknemer niet verplicht om te komen werken.

Hoe roept u op? U moet schriftelijk of digitaal (bijvoorbeeld per e-mail of whatsapp) oproepen. Doet u dit niet, dan is er niet correct opgeroepen. Bij cao kan er een kortere oproeptermijn worden afgesproken (maar nooit minder dan 24 uur).

Als de oproep binnen vier dagen voor het begin van de werkzaamheden (gedeeltelijk) wordt ingetrokken of u de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op loonbetaling over de periode waarvoor hij opgeroepen is.

Tip:

Trek een oproep schriftelijk in, want een mondelinge intrekking is niet rechtsgeldig. U moet dan alsnog het loon betalen over de uren waarvoor de werknemer is opgeroepen.

Aanbod voor vaste omvang

Nieuw is het aanbod voor een vaste arbeidsomvang. De regering wil dat:

- u uw werknemer jaarlijks (in de 13^e maand) een aanbod doet voor een vast aantal arbeidsuren, waarbij de loondoorbetalingsplicht niet is uitgesloten;
- het aanbod voor het vaste aantal uren gebaseerd is op de gemiddelde arbeidsomvang in de voorgaande twaalf maanden (de referentieperiode).

Doet de werkgever geen aanbod, dan heeft de werknemer recht op het niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen. De regering stelt voor dat er in deze gevallen recht op loon bestaat over de uren die de werknemer zou hebben gehad als de werkgever het aanbod had gedaan en de werknemer daarmee akkoord was gegaan.

Voor werknemers die op het tijdstip van inwerkingtreding al langer dan twaalf maanden op basis van een oproepcontract werken, wordt er een overgangsbepaling opgenomen, die bepaalt dat de

werkgever binnen een maand na inwerkingtreding van de wetwijziging een aanbod voor een vaste arbeids(uren)omvang moet doen.

Let op!

De wetsvoorstellen voor de oproepovereenkomsten moeten per 1 januari 2020 ingaan.

4. Zes bv's, dus zes keer gebruikelijk loon dga

Als u een aanmerkelijk belang in meerdere bv's bezit, dient u er in beginsel van uit te gaan dat u als dga uit iedere bv een gebruikelijk loon moet onttrekken. Dit heeft de rechtbank Noord-Holland onlangs beslist.

Gebruikelijk loon

Als dga bent u verplicht ieder jaar een gebruikelijk loon uit uw bv op te nemen. Dit wordt voor het jaar 2019 bepaald op het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking of
- het loon van de best betaalde werknemer van de bv of
- € 45.000.

Zes bv's

Onlangs kwam een zaak voor de rechter waarbij een belastingplichtige dga een aanmerkelijk belang had in zes bv's. Voor deze bv's verrichtte hij ook werkzaamheden. Hij moest daarom zes keer een gebruikelijk loon van € 45.000 als salaris opnemen.

Tegenbewijs mogelijk

Als u kunt aantonen dat een lager gebruikelijk loon in de rede ligt, mag u van dit lagere loon uitgaan. In deze zaak voerde de dga aan dat een lager gebruikelijk loon te rechtvaardigen was, omdat hij wegens ziekte nauwelijks werkzaamheden voor de bv's had verricht. Het gebruikelijk loon was naar zijn mening ook te hoog gezien zijn opleiding en de omzet van de bv's.

Gebruikelijk loon ook geen vergoeding voor werk in andere bv's

De rechter deelde deze mening niet en de navordering bleef dan ook in stand. Daarbij overwoog de rechter ook nog dat het gebruikelijk loon uit een van de bv's ook niet bedoeld was als vergoeding van werkzaamheden voor een of meerdere van de andere bv's.

Let op!

Zou dit wel zo geweest zijn, dan moet hiermee volgens een eerdere uitspraak van de Hoge Raad rekening worden gehouden en kan het gebruikelijk loon dus lager worden vastgesteld.

NIEUWSARTIKELEN

1. WOZ-waarde bedrijfspand: wat kunt u afschrijven?

Met ingang van dit jaar is de WOZ-waarde voor bv's nog belangrijker geworden vanwege een wijziging van de regels inzake afschrijving. De WOZ-waarde is bepalend voor de vraag of u nog op uw bedrijfspand kunt afschrijven. Voor bv's is vanaf 2019 bepaald dat afgeschreven kan worden tot de WOZ-waarde van uw pand. Tot 2019 kon u afschrijven tot 50% van de WOZ-waarde. De nieuwe regeling is dus een forse beperking van uw afschrijvingsmogelijkheden.

Voorbeeld:

U bezit een bedrijfspand met een boekwaarde van € 2,4 miljoen. De WOZ-waarde wordt eveneens vastgesteld op € 2,4 miljoen. Dit betekent dat u als bv niet meer op het pand mag afschrijven. Na taxatie door een taxateur blijkt uw pand een waarde van € 2,2 miljoen te hebben. Indien na bezwaar de WOZ-waarde wordt vastgesteld op € 2,2 miljoen, kunt u nog maximaal € 200.000 op het pand afschrijven.

Stel dat u het pand jaren geleden voor € 4,5 miljoen heeft gekocht en in 40 jaar afschrijft tot een veronderstelde restwaarde van € 500.000. U mag dan in 2019 $1/40 \times (\text{€ } 4.500.000 - \text{€ } 500.000) = \text{€ } 100.000$ afschrijven. Bij ongewijzigde omstandigheden mag dat ook nog in 2020. Daarna bedraagt de boekwaarde net als de WOZ-waarde € 2,2 miljoen en is verder afschrijven niet meer mogelijk.

2. Kunt u een bedrijfsauto van uw werknemer terugnemen?

Onlangs kwam een zaak voor de rechter waarbij een werkgever vanuit kostenooqpunt het contract inzake een aan een werknemer ter beschikking gestelde auto wilde beëindigen. De werknemer was het hiermee niet eens, waarna men samen besloot het conflict aan de rechter voor te leggen. Voor de rechter werd duidelijk dat de betreffende werknemer niet meer voldeed aan de voorwaarden waarbij recht bestond op een auto van de zaak. Wegens wijziging van zijn werkzaamheden reed hij namelijk niet meer voldoende zakelijke kilometers.

De rechter diende de afweging te maken of er sprake was van een 'zwaarwichtig belang' voor de werkgever en of de rechten van de werknemer hiervoor in redelijkheid dienden te wijken. De rechter vond dat er inderdaad sprake was van een dermate zwaarwichtig belang. Bovendien voldeed de werknemer niet meer aan de voorwaarden om voor een leaseauto in aanmerking te komen. Wel diende er voor een periode van twee jaar een tegemoetkoming te worden verstrekt in de kosten van een in privé aan te schaffen auto.

3. Kruislings schenken wordt aangepakt

De Belastingdienst gaat optreden tegen constructies waarbij kruislings wordt geschonken. Kruislings schenken wordt gebruikt om meerdere keren van de schenkvrijstelling ten behoeve van de eigen woning gebruik te kunnen maken. De vrijstelling bedraagt in 2019 eenmalig € 102.010.

Via constructies waarbij ouderparen met anderen afspreken om bijvoorbeeld aan elkaars kind te schenken ten behoeve van een eigen woning, kan toch meerdere keren van de schenkvrijstelling worden geprofiteerd. De vrijstelling geldt namelijk ook voor schenkingen tussen willekeurige derden. Volgens de staatssecretaris is een en ander in strijd met de letter en de geest van de wet. Hij geeft dan ook aan dat er bij dergelijke constructies door de fiscus van uit wordt gegaan dat de ouder zelf geschonken heeft. Dit betekent dat de ontvanger van de schenking over de tweede schenking belasting moet betalen.

4. Btw voor uw medische dienst

Onlangs bracht een gezondheidscentrum een zaak voor de rechter waarbij het ging om de vraag of ook hun medische diensten vrijgesteld waren van btw. De diensten van het gezondheidscentrum bestonden uit behandelingen door fysiotherapeuten en psychologen. Zij waren bij het

gezondheidscentrum in dienst. In de betreffende zaak ging het om diensten die deze paramedici verleenden aan een organisatie voor jeugdbescherming, jeugdhulpverlening en onderwijs. Ook die organisatie verrichtte grotendeels vrijgestelde diensten, waardoor de btw die het gezondheidscentrum in rekening bracht, kostenverhogend was.

De rechter was van mening dat de diensten van het gezondheidscentrum gekwalificeerd werden als medische diensten, en dus vrijgesteld zijn van btw. Er was geen sprake van het uitlenen van medisch personeel, omdat er zelfstandig werd gewerkt en niet onder verantwoordelijkheid en risico van de afnemer. Ook waren de fysiotherapeuten en psychologen niet werkzaam in het organisatorische verband van de afnemer van de diensten.

5. Uw administratie moet goed te controleren zijn

Als ondernemer bent u verplicht een administratie te voeren. In beginsel bent u vrij te bepalen hoe u dit doet, maar uw administratie moet wel binnen een redelijke termijn te controleren zijn. Bovendien bent u er zelf verantwoordelijk voor dat uw administratie controleerbaar blijft. U moet de administratie ook bewaren, in beginsel zeven jaar en minstens tien jaar als het onroerende zaken betreft. Ook dit is niet vormvrij, want de eis blijft gelden dat een en ander binnen een redelijke termijn te controleren moet zijn.

Onlangs oordeelde de rechter in een schoolvoorbeeld van een administratie die niet op orde was. De administratie was digitaal, maar de detailgegevens waren niet digitaal en slechts deels bewaard. Bovendien waren ze voor een deel onleesbaar. Wel waren er dozen vol kassarollen van vele tientallen meters lang.

De inspecteur legde daarom een informatiebeschikking op. Bij een informatiebeschikking moet u de gevraagde administratieve bescheiden alsnog op de juiste wijze aanleveren. De ondernemer in kwestie vond dat hij hieraan voldaan had, maar de rechter was het daar niet mee eens. De administratie was onvolledig en de dozen met kassarollen waren onmogelijk binnen een redelijke termijn te controleren.

6. Middel bij wisselende jaarinkomsten

Belastingplichtigen in de inkomstenbelasting met een wisselend inkomen, kunnen 'middeling' aanvragen bij de Belastingdienst. Middeling is lucratief bij sterk wisselende inkomsten in box 1, bijvoorbeeld bij een variërende winst. Bij middeling wordt de verschuldigde belasting berekend alsof de inkomsten over drie achtereenvolgende jaren gelijkmatig zijn verkregen. Op deze manier is minder belasting verschuldigd, omdat op deze manier de progressie van het belastingtarief gedeeltelijk kan worden ontgaan.

Een inkomen in box 1 dat over de periode 2015 t/m 2017 bijvoorbeeld € 20.000, € 20.000 en € 140.000 bedraagt, wordt voor € 5.661 zwaarder belast dan wanneer het inkomen over deze jaren iedere keer € 60.000 zou hebben bedragen. Het verschil kan via middeling worden teruggekregen, op een drempel van € 545 na. In bovenstaand voorbeeld levert middeling dus € 5.661 -/- € 545, ofwel € 5.116 op.

Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.