

Nieuwsflits

Belastingadvies, financiële en juridische actualiteiten

**Dronken magazijn-
medewerker mag
blijven**

pagina 2



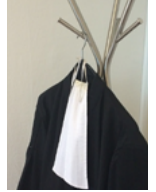
**Enmalige verhoogde
vrijstellingen
schenkelbelasting**

pagina 3



**Sparen in eigen
onderneming**

pagina 4



Zelfstandig of loondienst: voortgang wet DBA

Zelfstandigen en hun opdrachtgevers willen graag duidelijkheid over de juridische en fiscale gevolgen van hun samenwerking. Het kabinet heeft belangrijke voorstellen gedaan om die duidelijkheid te bevorderen. Wat is de stand van zaken? Is er per 1 januari 2019 al iets gewijzigd?

Hierover heeft de Kamer eind 2018 een brief ontvangen. In het kort gaat het om de volgende vier maatregelen:

Opdrachtgeversverklaring

Via een webmodule kunnen opdrachtgevers een opdrachtgeversverklaring verkrijgen, als uit beantwoording van de vragen blijkt dat er geen sprake is van een dienstbetrekking. De opdrachtgeversverklaring is geldig voor zover de webmodule naar waarheid is ingevuld en er in de praktijk dienovereenkomstig wordt gewerkt. De uitwerking hiervan ligt op schema en de verwachting is dat deze eind 2019 gereed is. Voor de zomer 2019 volgt hier meer informatie over. Dan wordt ook duidelijk of en hoe het tot 1 januari 2020 lopende uitstel van de handhaving een vervolg krijgt.

Verduidelijking gezag

Zoals afgesproken in het regeerakkoord, wordt verduidelijkt wanneer er sprake is van een gezagsverhouding. Daarmee krijgen opdrachtgevers een handvat om zelf te beoordelen of er sprake is van een dienstbetrekking. Het gezagscriterium is per 1 januari 2019 verduidelijkt en opgenomen in het Handboek loonheffingen van de Belasting-dienst. Er is een uitgebreide toelichting in de vorm van een bijlage toegevoegd aan dit Handboek.



Het is de bedoeling dat het straks niet meer mogelijk is om langdurig zelfstandigen in te huren tegen een laag tarief.

Arbeidsovereenkomst bij laag tarief (ALT)

Het is de bedoeling dat het straks niet meer mogelijk is om langdurig zelfstandigen in te huren tegen een laag tarief. Hiermee wordt beoogd aan de onderkant van de arbeidsmarkt schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Volgens het kabinet is er bij nader inzien een substantieel risico dat de ALTmaatregel strijdig is met EU-recht. Daarom gaat het kabinet ook alternatieve routes verkennen. Beoogd wordt de wetgeving voor de onder- en bovenkantmaatregelen in de eerste helft van 2019 uit te zetten voor internetconsultatie. In dat geval zal deze per 1 januari 2021 in werking kunnen treden.

Opt-out

Aan de bovenkant van de arbeidsmarkt komt er

voor zelfstandig ondernemers onder voorwaarden een opt-out van de loonheffing en premies werknemersverzekeringen.

Dit biedt opdrachtnemers aan de bovenkant van de arbeidsmarkt en hun opdrachtgevers extra zekerheid. De ALT en opt-out zullen samen in wetgeving worden vormgegeven.

Tip: Sinds 1 januari 2019 geeft een bijlage bij het Handboek loonheffingen u als opdrachtgever of zelfstandige meer houvast om zelf te kunnen bepalen of in uw geval sprake is van een gezagsverhouding.

Mooijman 
accountants & belastingadviseurs

Hofweg 11
2631 XD Nootdorp
T 015-3108541
F 015-3106932
info@mooijman-acc.nl
www.mooijman-acc.nl

Oplossing BTW-nummer zzp-ers

Bent u zzp-er? Dan hebt u een BTW-nummer waarvan uw burgerservicenummer (BSN) deel uitmaakt. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft de Belastingdienst verboden om met deze werkwijze door te gaan. Volgens de Belastingdienst ontstaan dan uitvoeringsrisico's. Er is nu een oplossing.

Een commissie van deskundigen heeft een oplossing bedacht, de zogenaamde factuurvariant. Alle 1,3 miljoen zzp-ers en eenmanszaken krijgen voor 1 januari 2020 een nieuw BTW-nummer. Dat nummer

moeten ze naar buiten toe gebruiken, dus op hun facturen en op hun website.

Voor de communicatie met de Belastingdienst blijft het oude nummer van kracht.

Voor de omzetting van het oude naar het nieuwe nummer komt er een handige conversiemodule. De Autoriteit Persoonsgegevens vindt dit een acceptabele oplossing.

Tip: In de loop van 2019 krijgt u van de Belastingdienst bericht over uw nieuwe BTW-nummer en de conversiemodule.

Familielening eigen woning: rente 9%

Een jong stel bewoont een eigen woning die op naam staat van de man. Voor de aankoop heeft hij in 2015 van zijn ouders een annuïteitenlening van € 271.556 gekregen met een looptijd van 30 jaar. De rente is 9% en staat voor 15 jaar vast. Er zijn geen zekerheden gesteld. De Belastingdienst corrigeert de renteaftrek naar een rente van 4,5% en constateert een schenking van het meerdere aan de ouders.

Partijen gaan naar de rechtbank. Daar legt de Belastingdienst documentatie voor over de hoogte van een zakelijk rentepercentage. Daaruit blijkt volgens de rechtbank dat ten tijde van het afsluiten van de geldlening een rentepercentage in de bandbreedte van rond de 3% gangbaar was voor een lening met zekerheidsstelling en een rentevaste periode van 15 jaar.

Het ontbreken van zekerheid rechtvaardigt echter in het algemeen een hoger rentepercentage, omdat de geldverstrekker een hoger risico loopt. Op basis van hetgeen in de zitting naar voren komt, oordeelt de rechtbank dat in dit geval geen sprake is van een substantieel risico dat de zoon zijn betaalverplichtingen niet na zou kunnen komen. De rechtbank ziet geen zakelijke rechtvaardiging voor het hanteren van het extreem hoge rentepercentage van 9%.

Rekening houdend met de omstandigheid dat de geldlening van de zoon niet door zekerheid is gedekt, is de Belastingdienst uitgegaan van een rentepercentage van 4,5%. Dat vindt de rechtbank redelijk.

Tip: De familielening voor aankoop van een eigen woning is terecht zeer populair. Ouders behalen een hoger rendement dan wanneer ze hun spaargeld op de bank laten staan. Voor de kinderen is sprake van een eigenwoninglening met aftrekbare rente. De rente en overige voorwaarden van de lening dienen wel zakelijk te zijn.



Dronken magazijnmedewerker mag blijven



Een magazijnmedewerker verscheint beschonken en ruikend naar alcohol op het werk. Er volgt een gesprek met de leidinggevende. Bij de werkgever is een alcohol- en drugsbeleid van kracht. De medewerker krijgt een waarschuwing en wordt doorverwezen naar de bedrijfsarts. Zeven maanden later verscheint hij wederom dronken op het werk. Ontslag op staande voet volgt. Hij gaat naar de rechter.

In geval van een alcoholprobleem moet in overleg met de bedrijfsarts een hulplan worden opgesteld.

De rechter stelt vast dat de werknemer al voor het eerste incident met een alcoholprobleem kampte. Hij was onder behandeling bij een instelling voor verslavingszorg. Niet relevant is dat de werkgever hiervan pas na het ontslag op de hoogte was.

Volgens het alcohol- en drugsbeleid van de werkgever moet in geval van een alcoholprobleem in overleg met de bedrijfsarts een hulplan worden opgesteld. Overtreding van het plan leidt tot een schriftelijke

waarschuwing. Een tweede overtreding kan leiden tot ontslag op staande voet.

De werkgever heeft echter zowel bij het eerste als het tweede incident geen hulplan aangeboden. De incidenten waren echter volgens de rechter wel degelijk aanleiding om samen met de bedrijfsarts te onderzoeken of van een alcoholprobleem sprake was.

De rechter acht tevens van belang dat de werknemer een dienstverband had van 25 jaar en dat de werkgever al die tijd tevreden was over zijn functioneren.

Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. De rechter herstelt de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht tot de datum van het onterechte ontslag op staande voet. Omdat de juridische procedure ruim 2,5 jaar duurde, heeft de werknemer recht op een nabetaling van circa € 100.000. Bovendien wordt de werkgever veroordeeld in de kosten van de procedure.

Tip: Hebt u een alcohol- en drugsbeleid, pas dit dan bij een incident ook consequent toe.

Werknemer eist kopie volledig personeelsdossier

Werknemer en werkgever gaan uit elkaar. Er loopt een mediationstraject. In dat kader eist de werknemer op basis van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) en kopie van zijn complete personeelsdossier. De werkgever weigert omdat de werknemer deze stukken al heeft dan wel er mee bekend is. Hoe loopt dit af?

De rechtbank wijst op het transparantiebeginsel in de AVG: iedereen moet in de gelegenheid zijn om de persoonsgegevens die over hem zijn verzameld, in te zien, en om dat recht eenvoudig en met redelijke tussenpozen uit te oefenen, zodat hij zich van de verwerking op de hoogte kan stellen en de rechtmatigheid daarvan kan controleren. Betrokkenen hebben dan ook het recht op inzage en op een kopie van de persoonsgegevens zonder daaraan andere beperkingen te verbinden dan de rechten en vrijheden van anderen. De informatie moet in ieder geval binnen een maand na ontvangst van het verzoek worden verstrekt.

De wet noemt enkele bijzondere uitzonderingen op het voorgaande. Dat een werknemer al over de stukken beschikt of er bekend mee zou moeten zijn, vormt echter geen wettelijke uitzondering. Hij mag dus ook om een kopie vragen van stukken die al eens eerder zijn verstrekt.

De rechtbank beslist dat de werkgever binnen drie werkdagen na het vonnis een kopie van alle stukken waarin persoonsgegevens van de werknemer zijn verwerkt aan de werknemer moet overhandigen. Gebeurt dit niet dan volgt een dwangsom van € 500 euro per dag dat de werkgever hiermee in gebreke blijft, met een maximum van € 10.000.

Let op: *Op basis van de AVG dient u als werkgever dus het volledige personeelsdossier aan de werknemer ter beschikking te stellen. En dat binnen een maand na een verzoek daartoe. Dat u dat al eerder hebt gedaan, is geen argument om niet aan een volgend verzoek gehoor te geven.*

Voordelig elektrisch rijden: fiscale truc

De Belastingdienst heeft volgens het Financiële Dagblad de volgende fiscale truc goedgekeurd bij een Haarlams bedrijf. Een werknemer sluit een private leaseovereenkomst af voor een elektrische auto. Met het contract gaat hij naar zijn werkgever. Die neemt de leasekosten op zich in ruil voor een gelijk bedrag aan bruto loon. De werkgever past 4% bijtelling toe voor privégebruik van de auto door de werknemer. Hoe pakt dit uit?

Rekenvoorbeeld werknemer

Een werknemer met een brutoloon van € 3.500 leaset voor € 466 per maand een elektrische auto. De werkgever kan die € 466 in ruil voor brutoloon onbelast vergoeden. De kosten van de

werknemer zijn dan slechts € 256. Hij heeft een voordeel van € 210 door de omzetting van bruto naar nettoloon. Er is wel een 4% bijtelling voor privégebruik.

Voordeel

Het voordeel voor de werknemer is uiteraard afhankelijk van de specifieke situatie. De werkgever heeft ook voordeel: een lager brutoloon betekent minder sociale premies en minder vakantiegeld.

Let op: *Deze goedgekeurde oplossing is recentelijk in de krant verschenen. Binnenkort worden er Kamervragen over gesteld. Wilt u de methode ook gebruiken? Dan is het zinvol dit tevoren af te stemmen met de Belastingdienst.*

Ziekmelding in 2019 en UWV

Voor uw (ex-)werknemer is sinds 1 januari 2019 het proces nadat hij zich heeft ziekgemeld, veranderd. Het UWV stuurt na de ziekmelding een digitale vragenlijst. Om deze in te vullen moet de (ex-)werknemer inloggen via DigiD met een extra beveiliging. Uw (ex-)werknemer kan hier vragen over hebben.

Wat verandert er voor uw (ex-)werknemer?

Sinds 1 januari 2019 belt het UWV de (ex-)werknemer na zijn ziekmelding niet meer. Hij krijgt een ontvangstbevestiging van de ziekmelding met daarin een link naar een digitale vragenlijst met vragen over zijn ziekmelding. Deze vragenlijst moet hij binnen

3 dagen invullen. Hiervoor logt hij extra veilig in via DigiD met een persoonlijke code. De persoonlijke code krijgt de (ex-)werknemer in de ontvangstbevestiging.

DigiD met extra beveiliging vraagt de werknemer zelf aan. Op dit moment logt uw (ex-)werknemer bij het UWV in met een DigiD-gebruikersnaam en -wachtwoord. Extra veilig inloggen via DigiD doet hij via de DigiD-app of de sms-controle.

Tip: *Heeft de werknemer nog geen DigiD-app of sms-controle? Dan adviseert het UWV die snel aan te vragen. Het duurt ongeveer 3 werkdagen voordat de aanvraag verwerkt is.*

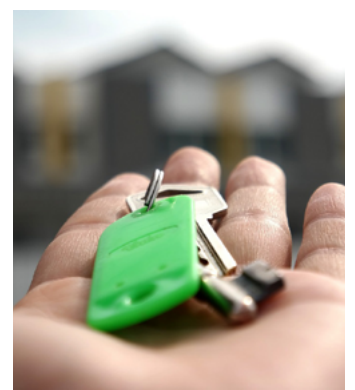
Eenmalige verhoogde vrijstellingen schenkbelasting

De schenkbelasting kent een aantal eenmalige verhoogde vrijstellingen. Daaraan zijn voorwaarden verbonden. Onlangs zijn goedkeuringen gepubliceerd die ruimere toepassing mogelijk maken. Het gaat om de verhoogde vrijstellingen voor schenkingen van ouders aan kinderen in het algemeen (€ 26.040) en voor studie (€ 54.246), en de verhoogde vrijstelling voor schenkingen ten behoeve van een eigen woning (€ 102.010). Deze laatste is niet beperkt tot eigen kinderen.

De ontvanger van de schenking moet in al deze gevallen tussen de 18 en 40 jaar oud zijn. Goedgekeurd is dat men ook voldoet ook aan dit leeftijdsvereiste als men op de dag van de schenking 40 jaar oud wordt. Bovendien geldt de vrijstelling ook als niet de ontvanger zelf, maar diens partner op het moment van de schenking tussen 18 en 40 jaar oud is, of op de dag van de schenking 40 jaar wordt. Verder is goedgekeurd dat kwijtschelding van een bestaande eigen woningschuld voor de

toepassing van de eenmalige verhoogde vrijstelling geldt als een aflossing van die eigenwoningschuld. En als de verkoper van een woning de koopsom blijkens de notariële akte bij de levering kwijtscheldt, geldt deze kwijtschelding als een schenking voor de verwerving van een eigen woning. De goedkeuringen gelden uiteraard alleen indien aan de overige voorwaarden voor toepassing van deze vrijstellingen wordt voldaan.

Tip: *Overweegt u een forse schenking, laat u adviseren over de mogelijkheden.*





Overwerk tijd-voor-tijd compenseren in 2019

Sinds 1 januari 2018 moeten werknemers over het totaal aantal gewerkte uren minstens het geldende minimumloon ontvangen. Met ingang van 1 januari 2019 is compensatie van over- of meerwerk in betaalde vrije tijd (tijd-voor-tijd) alleen nog maar mogelijk als dat in een cao is vastgelegd. Er zijn uitzonderingen. Wanneer is tijd-voor-tijd toegestaan, ook zonder cao?

Als een werknemer per maand krijgt betaald, dan is compensatie voor de overuren in vrije tijd binnen de maand waarin de overuren zijn ontstaan nog steeds mogelijk. Het recht op minimumloon geldt immers per betalingsperiode.

Krijgt een werknemer meer betaald dan het minimumloon, dan is tijd-voor-tijd ook in 2019 mogelijk, als de werknemer over alle uren bij elkaar opgeteld ten minste het minimumloon ontvangt. Het recht op het minimumloon geldt immers voor alle uren tezamen.

Tip: Als uw bedrijf geen cao heeft, kunt u snel berekenen of u ook in 2019 nog tijd-voor-tijd mag compenseren. Verdient een werknemer bijvoorbeeld 15 procent meer dan het minimumloon, dan kan hij tot die 15 procent meer werken dan de overeengekomen arbeidsduur, zonder dat u daar compensatie in geld voor hoeft te geven.

Doorschuiven inkomsten naar BV kinderen

Een ondernemer verkoopt de aandelen in zijn assurantiëkantoor en verhuurt daarna het bedrijfspand aan de overnemer. Hij wordt adviseur en stuurt daarvoor maandelijks een rekening aan het bedrijf. Na een jaar spreekt hij met het assurantiëkantoor af dat de facturen voor de advieswerkzaamheden deels van hem en deels van een BV van zijn kinderen gaan komen. Dan stelt de Belastingdienst een boekenonderzoek in.

Bij het onderzoek wordt vastgesteld

dat de BV van de kinderen geen contractuele relatie heeft met het assurantiëkantoor en er ook geen advieswerkzaamheden voor heeft verricht. De ex-ondernemer heeft de werkzaamheden zelf verricht en slechts met het assurantiëkantoor afgesproken dat een deel van de vergoeding aan de BV van de kinderen zou worden betaald. Fiscaal wordt deze vergoeding daarom rechtstreeks aan de ex-ondernemer toegerekend en alsnog bij hem belast met inkomstenbelasting als resultaat uit overige werkzaamheden.

Sparen in eigen onderneming

Een advocaat heeft bedacht dat sparen op een bankrekening van zijn onderneming fiscaal gunstiger is dan sparen in box 3. In de onderneming wordt immers de werkelijke rente belast, in box 3 een veel hoger forfaitair rendement. De Belastingdienst vindt echter dat de advocaat met circa € 390.000 te veel geld op zijn ondernemingsbalans liet staan. Volgens de Belastingdienst is het meerdere boven € 50.000 duurzaam overtollig en dus privévermogen in box 3. De advocaat gaat naar de fiscale rechter.

Hij voert aan dat hij een flinke buffer nodig heeft. Hij is immers voor circa 80% afhankelijk van door de overheid gefinancierde rechtsbijstand, die gevoelig is voor bezuinigingen, en een collega met wie hij samen het

kantoor runt, heeft bedreigd op te stappen. Dat vindt de rechter reële onzekerheden. De buffer van € 50.000 die de Belastingdienst bepleit, voor de vaste lasten en lopende balansverplichtingen van slechts één jaar, is te beperkt. De Belastingdienst is vergeten ook een ruimere buffer, bijvoorbeeld € 100.000 of € 200.000, ter toetsing aan de rechter voor te leggen. Daarom hoeft de rechter zich daar niet over uit te spreken. De advocaat mag de volledige € 390.000 tot zijn ondernemingsvermogen blijven rekenen.

Tip: Sparen in uw onderneming kan fiscaal gunstig zijn. De Belastingdienst kan proberen te bewijzen dat u duurzaam overtollige liquiditeiten op uw balans hebt staan.



De rechter komt eraan te pas. Deze oordeelt dat inderdaad niet was afgesproken dat de BV van de kinderen een adviseursrol zou krijgen en voor de invulling daarvan de ex-ondernemer zou inzetten. De vergoeding voor de door de ex-ondernemer verrichte werkzaamheden heeft hij daarom fiscaal zelf genoten. Het is daarvoor niet van belang dat hij heeft afgesproken dat het assurantiëkantoor zijn vergoeding deels aan een ander betaalt. De werkzaamheden die hij verrichtte zijn zozeer

verknocht met zijn persoon, dat hetgeen uit de werkzaamheden voortvloeide enkel hem aanging. Fiscaal gebeuren er bij betaling van de vergoeding twee dingen: de ex-ondernemer ontvangt zijn vergoeding en schenkt deze aan de BV van de kinderen.

Let op: U kunt dus fiscaal belast inkomen uit werkzaamheden genieten, dat u niet in geld ontvangt, maar al hebt weggeschonken voordat u het ontvangt.