

Nieuwsflits

Belastingadvies, financiële en juridische actualiteiten

Auto blijft zakelijk, geen boekverlies

pagina 2



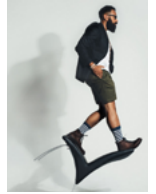
Wet arbeidsmarkt in balans aangenomen

pagina 3



Wet arbeidsmarkt in balans en transitievergoeding

pagina 4



Belasting op spaargeld schendt eigendomsrecht



De hoogste rechter heeft uitspraak gedaan over de manier waarop Nederland in 2013 en 2014 belasting berekende over spaargeld en andere risicomijdende beleggingen. Schending van eigendomsrecht is de officiële term. De term roept een associatie op met diefstal. Hoe luidt de uitspraak?

Een particulier gaf in zijn IB-aangifte een inkomen uit sparen en beleggen aan van € 2.987 (4% van € 74.675). Over 2014 had hij € 1.911 aan rente ontvangen. Daarover was hij € 896 (47%) aan box 3-heffing verschuldigd. Hij was van mening dat deze vermogensrendementsheffing op spaarsaldi, op het niveau van de regelgeving, naar haar aard in strijd is met artikel 1 Eerste Protocol bij het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna: artikel 1 EP). Die heffing staat immers niet meer in een redelijke, proportionele verhouding tot het werkelijke rendement op spaarsaldi en het stelsel staat geen enkele vorm van tegenbewijs en geen verrekening met eerder geheven bedragen toe. Dit bezwaar is geselecteerd om als massaal bezwaar te worden uitgeprocedeerd.

De hoogste rechter geeft aan dat de Nederlandse

wetgever bij de vaststelling van het forfaitaire rendementspercentage op vier procent aansluiting heeft gezocht bij de rendementen die belastingplichtigen in de praktijk, indien dit over een langere periode wordt gezien, gemiddeld zouden moeten kunnen behalen zonder dat zij daar (veel) risico voor hoeven te nemen.

Volgens de rechter kan het forfaitaire heffen van inkomstenbelasting over de inkomsten uit sparen en beleggen echter voor een bepaald jaar op stelselniveau in strijd komen met artikel 1 EP indien komt vast te staan dat het veronderstelde rendement van vier procent voor particuliere beleggers niet meer haalbaar is en belastingplichtigen, mede gelet op het toepasselijke tarief, worden geconfronteerd met een buitensporig zware last.

De hoogste rechter oordeelt dat voor de jaren 2013 en 2014 het veronderstelde rendement van vier procent niet meer haalbaar was voor belastingplichtigen zonder daar (veel) risico voor te hoeven nemen. Dan komt de vraag of dan ook sprake is van een buitensporig zware last. Daarvan is volgens de hoogste rechter sprake als het nominaal zonder (veel) risico's gemiddeld

haalbare rendement voor de jaren 2013 en 2014 lager is dan 1,2 procent. Als dat het geval is, kan de rechter dat echter niet oplossen zonder op stelselniveau keuzes te maken. En die keuzes zijn aan de wetgever.

Let op: De rechter kan dus op stelselniveau niet ingrijpen. Dat is jammer voor de deelnemers aan de massaal bezwaarprocedures. Maar volgens de hoogste rechter kan de rechter wel oordelen over een individuele belastingplichtige die in strijd met artikel 1 EP wordt geconfronteerd met een individuele en buitensporige last.

Mooijman 
accountants & belastingadviseurs

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

Aftrek omdat fiscus brief laat liggen

Een particulier claimt in zijn aangifte inkomstenbelasting een aftrekpost van ruim € 4.800 specifieke zorgkosten. De Belastingdienst schrapt de aftrekpost volledig. De particulier stuurt een bezwaarschrift in en wordt gebeld door de Belastingdienst. Uit het telefoongesprek leidt hij af dat de inspecteur alsnog aftrek van bijna € 2.300 toestaat. Dat bevestigt hij in een brief naar de Belastingdienst. Dan komt de uitspraak op het bezwaarschrift.

In deze uitspraak wordt slechts aftrek van € 509 toegestaan. Zo wenst de particulier niet behandeld te worden. Hij gaat naar de rechter en beroept zich op opgewekt vertrouwen.

Volgens de rechter heeft de particulier het telefoongesprek met oog voor detail schriftelijk bevestigd. Vast staat dat de Inspecteur deze brief heeft ontvangen, maar niet heeft gereageerd. De brief kan volgens de rechter redelijkerwijs, gegeven het besproken onderwerp en het genoemde verhoudingsgewijs omvangrijke aftrekbedrag, niet aan de aandacht van de Inspecteur zijn ontsnapt.

Op de zitting heeft de Inspecteur deze gang van zaken niet toegelicht, noch enige uitleg gegeven over de herkomst, totstandkoming,

samenstelling of betekenis van het door de particulier uitdrukkelijk schriftelijk onder de aandacht gebrachte bedrag. De Inspecteur heeft slechts verklaard dat geen toezegging is gedaan en dat het beter zou zijn geweest de brief wel te beantwoorden.

Volgens de rechter moet er daarom van worden uitgegaan dat de Inspecteur in het telefoongesprek het bedrag van bijna € 2.300 wel degelijk als het aftrekbare bedrag aan specifieke zorgkosten heeft aanvaard.

Het is daarbij niet eens van belang of daadwerkelijk sprake is geweest van een toezegging door de Belastingdienst, maar veeleer hoe belanghebbende de uitlatingen in het telefoongesprek heeft ervaren en wat hij begrijpt of mocht begrijpen. Daarom vindt de rechter dat bij de particulier gerechtvaardigd vertrouwen is gewekt dat de specifieke ziektekosten voor € 2.288 in aftrek mogen komen.

Tip: Als u meent over een kwestie een afspraak met de Belastingdienst te hebben gemaakt, bevestig dat dan schriftelijk. Reageert de Belastingdienst niet of niet correct, dan kunt u, mits te goeder trouw, mogelijk een beroep doen op opgewekt vertrouwen.

Auto blijft zakelijk, geen boekverlies

Een ondernemer met een eenmanszaak koopt in mei een Audi S8 Quattro, die hij zowel zakelijk als privé gebruikt. Hij merkt de auto fiscaal als ondernemingsvermogen aan. Omdat hij de auto alleen nog privé gebruikt, brengt hij deze in december over naar zijn privévermogen, met een boekverlies van ruim € 17.000. In maart ruilt hij de auto in. De Belastingdienst corrigeert de aftrek van het boekverlies.

Overbrengen van ondernemingsvermogen naar privé gaat niet

zomaar. De ondernemer moet aannemelijk maken dat er sprake is van een bijzondere omstandigheid, in dit geval een zodanige wijziging in gebruik, dat de auto niet langer tot het ondernemingsvermogen kan worden gerekend maar moet worden overgebracht naar het privévermogen. Daarin slaagt de ondernemer niet. Er is geen rittenadministratie of ander hard bewijs van een wijziging in het feitelijke gebruik van de auto. De auto kan volgens de rechter ook na december nog zakelijk zijn gebruikt.

Kassamedewerkster scant eigen voordeelpas: ontslag volgt

Een kassamedewerkster bij een landelijke bouwmarktketen scant haar eigen voordeelpas als klanten geen voordeelpas aanbieden. Zo spaart ze voordeelcoupons waarmee ze met korting producten van de bouwmarkt koopt. Eind januari deelt ze haar leidinggevende mee dat ze zwanger is. Binnen twee weken ontslaat de bouwmarkt haar op staande voet wegens fraude en/of diefstal.

De rechter vindt dat het gedrag van de medewerkster inderdaad een dringende reden oplevert om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen.

In het huishoudelijk reglement is bepaald dat de kaart strikt persoonlijk is en uitsluitend dient te worden gebruikt tijdens een aankoop van de pashouder. Bovendien gebruikt de bouwmarkt de gegevens die uit het scannen van de klantenpassen worden verkregen voor commerciële doeleinden. Deze gegevens worden onbetrouwbaar door de handelwijze van de medewerkster.

Haar stelling dat ze het deed om het beoogde percentage gescande klantenpassen te halen, kan ze niet hard maken. Bovendien verklaart die stelling niet waarom ze vervolgens

de op deze wijze verkregen voordeelcoupons heeft gebruikt. Doordat de werknemer bewust voordeelcoupons heeft gebruikt die niet aan haar toekwamen heeft zij haar werkgever benadeeld, hetgeen als fraude valt te bestempelen. De werkgever voert, zoals expliciet blijkt uit het huishoudelijk reglement, ter zake van fraude een zero-tolerance beleid: 'Bij diefstal en/of fraude door de werknemer volgt onherroepelijk ontslag op staande voet'. De rechter stelt vast dat de werknemer op de hoogte was van dit beleid.

De rechter gaat niet mee in de stelling van de medewerkster dat de bouwmarkt na haar mededeling dat zij zwanger was, heeft gezocht naar een reden om haar te ontslaan. Vast staat dat ze heeft gefraudeerd, ook al was het voor een klein bedrag. De medewerkster is zwanger en heeft nu wellicht inderdaad minder kansen op de arbeidsmarkt, maar dat belang weegt niet op tegen het belang van de bouwmarkt om iedere vorm van fraude tegen te gaan door middel van het zero-tolerance beleid.

Tip: Ook fraude voor een klein bedrag kan een dringende reden voor ontslag opleveren, mits er een gerechtvaardigd en duidelijk zero-tolerance beleid is.

De rechter komt tot de conclusie dat de auto tot het moment van inruil tot het ondernemingsvermogen is blijven behoren. De Belastingdienst heeft het boekverlies terecht gecorrigeerd. Bovendien moet de bijtelling privégebruik auto worden toegepast.

Tip: Gebruikt u als ondernemer nieuw aangeschafte zaken zowel zakelijk als privé, dan is sprake van keuzevermogen. Staat uw keuze eenmaal vast, dan kunt u deze alleen herzien wegens bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld

een ingrijpende functiewijziging. Het is dan aan u om die wijziging aannemelijk te maken.



Voortgang regelgeving voor zelfstandigen

De regelgeving voor zelfstandigen gaat de komende jaren veranderen. Een recente kamerbrief bevat de stand van zaken. Zo gaan alle zzp-ers in 2021 minimaal 16 euro (prijspeil 2019) per uur verdienen. Dat kan voor een zzp-er leiden tot minder opdrachten of daling van het huidige inhuurtarief naar 16 euro. Deze effecten worden nog onderzocht. Wat zijn andere aangekondigde maatregelen?

Werkwijze minimumtarief

De verantwoordelijkheid voor het controleren en betalen van het minimumtarief komt bij de opdrachtgever. Die is echter afhankelijk van informatie van de opdrachtnemer. Daarom moet de opdrachtnemer voorafgaand aan elke opdracht een offerte met een inschatting van de directe kosten en uren overleggen aan de opdrachtgever. Zo kan de opdrachtgever het verwachte uurtarief bepalen. De opdrachtnemer moet, bij opdrachten voor zakelijke opdrachtgevers, gedurende de opdracht de directe kosten en uren bijhouden,

en deze gegevens na afloop aan de opdrachtgever verstrekken. Indien achteraf blijkt dat er meer directe kosten en/of uren zijn gemaakt dan vooraf ingeschat en het tarief daardoor onder het minimumtarief zou uitkomen, dan is de zakelijke opdrachtgever verplicht om bij te betalen.

Zzp-ers aan de bovenkant van de arbeidsmarkt

Zelfstandige ondernemers aan de bovenkant van de arbeidsmarkt krijgen de mogelijkheid om niet te kiezen (opt-out) voor toepassing van loonheffing en werknemersverzekeringen. Ze hebben dan zekerheid dat ze buiten dienstbetrekking werken. De reikwijdte van deze opt-out wordt uitgebreid naar een deel van het arbeidsrecht en (onder voorwaarden) naar pensioenen en cao's. Zo wordt het een zelfstandigenverklaring. Een werkende met een zelfstandigenverklaring kan dan bijvoorbeeld geen aanspraak maken op loondoorbetaling bij ziekte, als achteraf toch blijkt dat er sprake was van werknemerschap. En de

opdrachtgever hoeft dan ook niet met terugwerkende kracht pensioenpremies te betalen als het pensioenfonds oordeelt dat de werkende met een zelfstandigenverklaring toch een werknemer is. Ook de doorwerking van de zelfstandigenverklaring naar de arbeidsvoorwaarden in cao's biedt de opdrachtgever extra zekerheid.

Zelfstandigenverklaring

Voor gebruik van de zelfstandigenverklaring gelden de volgende voorwaarden:

1. In de overeenkomst van opdracht moet opgenomen zijn dat partijen de bedoeling hebben geen arbeidsovereenkomst te sluiten.
2. De arbeidsbeloning bedraagt minimaal € 75 per uur (prijspeil 2019).
3. De overeenkomst wordt aangegaan voor maximaal een jaar.
4. De opdrachtgever en de opdrachtnemer ondertekenen beiden de zelfstandigenverklaring.
5. De opdrachtnemer dient bij de Kamer van Koophandel ingeschreven te staan.

Stijging administratieve lasten

Voor alle betrokken partijen, zowel opdrachtnemers als zakelijke en particuliere opdrachtgevers, hebben de voorstellen een stijging van de administratieve lasten tot gevolg. Partijen moeten de directe kosten en uren bijhouden. De opdrachtgever moet het uurtarief vooraf op offertebasis en achteraf op nacalculatiebasis controleren. Daarom moet de opdrachtnemer na afloop van de werkzaamheden een overzicht verstrekken van de direct aan de opdracht toerekenbare kosten en uren. Het is van belang dat partijen goed bekijken of ze aan de voorwaarden voldoen en dat goed vastleggen. Het niet voldoen aan de voorwaarden kan namelijk grote gevolgen hebben.

Tip: De uitwerking van details duurt nog wel even, maar de markt gaat ongetwijfeld al inspelen op de voorgestelde regelgeving. Overleg tijdig met uw adviseur wat dit voor u als opdrachtgever of opdrachtnemer kan gaan betekenen.

Wet arbeidsmarkt in balans aangenomen

De Eerste Kamer heeft de Wet arbeidsmarkt in balans aangenomen. Dat betekent dat deze wet op 1 januari aanstaande in werking treedt. Dan mag een werkgever drie tijdelijke contracten aanbieden over een periode van maximaal drie jaar, in plaats van nu twee jaar. Bij het vierde contract of bij overschrijding van de drie jaar ontstaat automatisch een contract voor onbepaalde tijd. Wat zijn andere belangrijke wijzigingen?

Ontslag wordt soms eenvoudiger

Aan de gronden voor ontslag wordt de zogenaamde cumulatiegroond toegevoegd. Deze is bedoeld voor een samenloop van redenen voor ontslag die op zichzelf als grond onvoldoende zouden zijn of onvoldoende onderbouwd zijn in het ontslagdossier. Straks kan zo'n combinatie van factoren tot de conclusie leiden dat de werkgever het dienstverband mag verbreken.

Ontslag wordt dan wel duurder

De rechter kan bij een beroep op de cumulatiegroond de werknemer naast de transitievergoeding een extra vergoeding toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding.

Oproepkrachten beter beschermd

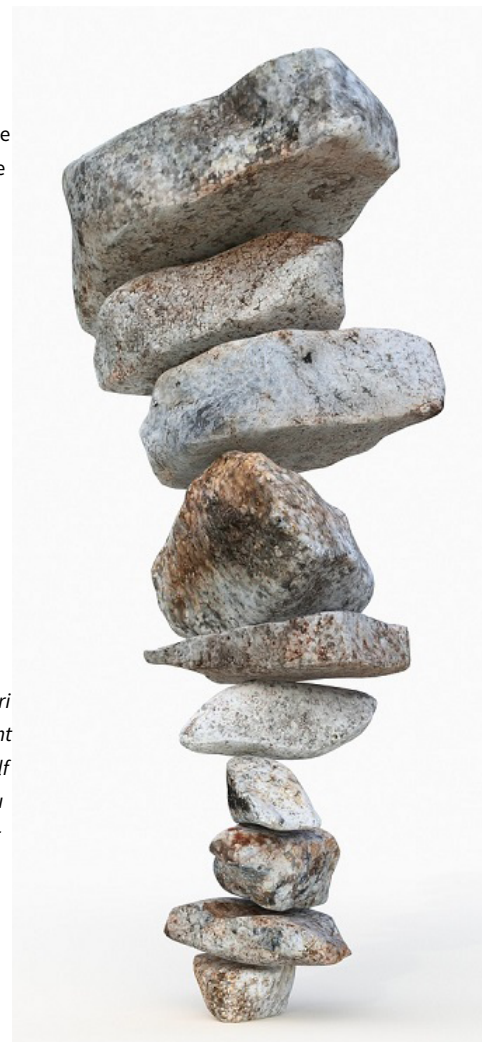
De werkgever moet elke oproepkracht na twaalf maanden een aanbod doen om een vast aantal uren te komen werken. Dat vaste aantal uren wordt bepaald door het gemiddelde aantal uren dat de oproepkracht in die twaalf maanden heeft gewerkt. Als de werkgever dit aanbod niet doet, kan de oproepkracht het loon claimen dat hoort bij het vaste aantal uren dat de werkgever had moeten aanbieden. Ook moeten oproepkrachten straks minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk worden opgeroepen.

Payrollwerknemers beter af

Voor payrollwerknemers gelden

ingående 2020 de gewone ontslagregels en dezelfde arbeidsvoorwaarden als die van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de inlenende werkgever.

Tip: Werkt u met tijdelijke contracten en/of met oproepkrachten, maak dan tijdig een inventarisatie. De nieuwe ketenregeling voor tijdelijke contracten gaat namelijk gelden voor alle tijdelijke contracten die eindigen op of na 1 januari 2020. Als een oproepkracht op 1 januari 2020 al twaalf maanden of langer voor u werkzaam is, moet u voor 1 februari 2020 een aanbod doen voor een vast aantal uren.



Wet arbeidsmarkt in balans en transitievergoeding

De Wet arbeidsmarkt in balans is door de Eerste Kamer en treedt op 1 januari 2020 in werking. Dat heeft flinke gevolgen voor de transitievergoeding. Zo krijgt in principe iedere werknemer bij ontslag recht op transitievergoeding. Ook bij een kortlopend contract. Er zijn meer wijzigingen. We geven een overzicht met rekenvoorbeelden.

Huidige regeling

De werkgever betaalt de transitievergoeding bij ontslag, behalve als de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd dan twee jaar of als de medewerker zelf vertrekt. De vergoeding wordt bepaald aan de hand van de volledig gewerkte halve jaren. De eerste 10 jaar tellen elk mee voor een derde van een bruto maandsalaris, elk volgend jaar telt voor de helft van een bruto maandsalaris.

Nieuwe regeling

Straks heeft in principe iedere medewerker bij ontslag recht op een transitievergoeding, ook oproepkrachten of werknemers die in de proeftijd worden opgezegd. De tweejaarstermijn vervalt immers. Ook de berekeningswijze verandert. De vergoeding wordt berekend

op basis van de dagen die de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Daarbij tellen alle jaren voor een derde bruto maandsalaris. De opslag voor dienstjaren boven tien 10 jaar vervalt.

Voorbeeld 1

Pieter werkt 7 jaar en 4 maanden bij zijn werkgever als hij wordt ontslagen. Hij verdient bruto € 3.600 per maand. Nu ontvangt hij € 8.400. Hij werkt immers zeven volledige jaren en ontvangt per jaar een derde van zijn bruto maandsalaris. Straks ontvangt hij € 400 meer omdat ook de laatste vier maanden meetellen.

Voorbeeld 2

Francien werkt 12 jaar bij haar werkgever als ze wordt ontslagen. Ze verdient bruto € 3.000 per maand. Nu ontvangt ze € 13.000. Ze werkt immers 12 volledige jaren en ontvangt dus 10 maal een derde en 2 maal een half maandsalaris. Straks ontvangt ze slechts € 12.000, 12 maal een derde maandsalaris.

Tip: *Aan de hand van de rekenvoorbeelden kunt u snel de transitievergoeding bij ontslag na 1 januari 2020.*



Europees Hof verplicht werkgevers tot prikklok

Een zaak die een Spaanse vakbond aanspande tegen de Deutsche Bank krijgt gevolgen in de hele EU. Alle lidstaten moeten regelgeving hebben of invoeren die werkgevers verplicht tot invoering van een systeem waarmee de werkelijk bestede dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd. Wat zijn de overwegingen?

Het Europese Hof wijst om te beginnen op het fundamentele recht van iedere werknemer op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden. De EU-lidstaten moeten ervoor zorgen dat werknemers daadwerkelijk gebruik kunnen maken van deze rechten. De werknemer is de zwakkere partij binnen de arbeidsverhouding, zodat moet worden voorkomen dat de werkgever de rechten van de werknemer beperkt of uitholt.

Zonder een verplicht systeem waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd, kan niet objectief en betrouwbaar worden vastgesteld hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt, op welke tijdstippen en hoeveel overuren zijn gemaakt. Het is dan voor werknemers buitengewoon moeilijk en in de praktijk haast onmogelijk om hun rechten af te

Zonder de objectieve en betrouwbare vaststelling van het per dag en per week gewerkte aantal uren kan namelijk niet worden nagegaan of de maximale wekelijkse arbeidstijd, die inclusief overwerk is, en de dagelijkse en de wekelijkse minimumrusttijd in acht zijn genomen.

Een systeem waarmee de arbeidstijd wordt geregistreerd, is een uiterst geschikt middel voor werknemers om snel objectieve en betrouwbare gegevens te verkrijgen over het precieze aantal gewerkte uren. Het vergemakkelijkt dus zowel de bewijsvoering door werknemers in het geval van een schending van hun rechten als het toezicht door bestuurlijke en rechterlijke instanties op de daadwerkelijke toepassing van die rechten.

Let op: *Om de doeltreffendheid te waarborgen van de in de arbeidstijdenrichtlijn en het Europese Handvest opgenomen rechten, moeten de EU-lidstaten aan werkgevers de verplichting opleggen om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem in te voeren waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd. De EU-lidstaten moeten hier concrete regelgeving voor uitwerken en hierbij rekening houden met het specifieke karakter van alle betrokken branches en met de specifieke kenmerken van bepaalde ondernemingen, zoals hun omvang.*



Disclaimer: In deze uitgave is de stand van zaken in wet- en regelgeving tot 9 juli 2019 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.