

Nieuwsflits

Belastingadvies, financiële en juridische actualiteiten

**Forfaitaire
verhuiskostenaftrek
voor ondernemer**

pagina 2



**Rijlessen aftrekbaar als
scholingsuitgaven?**

pagina 3



**Wetsvoorstel
partneralimentatie
gewijzigd**

pagina 4



Vergoeding bij onterecht ontslag fors omhoog

Een kapster werkt 4,5 uur per week met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Haar salaris is € 224,51 bruto per maand.

De nieuwe eigenaar van de kapsalon wil van haar af en zegt botweg de overeenkomst op. De kapster kan nu volgens de wet kiezen: vernietiging van de opzegging of beëindiging van de overeenkomst met transitievergoeding en billijke vergoeding. Ze kiest voor het laatste en eist naast de transitievergoeding van € 1596 een billijke vergoeding van € 57.699 bruto.

Lagere rechters kennen haar een billijke vergoeding toe van € 4.000. Dat vindt haar advocaat veel te weinig. De zaak gaat naar de hoogste rechter. Deze bepaalt dat alle gevolgen van het ontslag voor de werknemer mogen meewegen bij het

vaststellen van de billijke vergoeding. Het gaat er uiteindelijk om dat de werknemer volledig wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarbij spelen persoonlijke omstandigheden mee, zoals: wat zou de werknemer totaal aan loon en pensioen hebben gehad als er geen onterecht ontslag was geweest? Was rechtmatig ontslag mogelijk? Heeft werknemer inmiddels ander werk? Wat zou de werknemer elders kunnen verdienen?

Let op: Advocaten zullen vanaf nu zeer forse billijke vergoedingen gaan eisen. In deze belangrijke zaak moet een lagere rechter met de nieuwe richtlijnen nog een berekening maken van de billijke vergoeding. Naar verwachting gaat deze hoger uitvallen dan de al toegekende € 4.000.

Mooijman 
accountants & belastingadviseurs

**Hofweg 11
2631 XD Nootdorp**

**T 015-3108541
F 015-3106932
info@mooijman-acc.nl
www.mooijman-acc.nl**

Forfaitaire verhuiskostenaftrek voor ondernemer

Een ondernemer, uitbater van een café, verhuist naar een woning met een berging. Die gebruikt hij voor vriezers en koeling waarvoor in zijn café te weinig plaats is. Zijn oude woning had daarvoor te weinig bergruimte. In de aangifte vergeet de oude adviseur aftrek van verhuiskosten. De nieuwe adviseur van de ondernemer claimt echter een forfaitaire aftrek van € 7.750 vanwege de kosten voor het overbrengen van zijn inboedel. De Belastingdienst

weigert de aftrek. Partijen gaan naar de rechter. Volgens de rechtbank maakt de ondernemer aannemelijk dat hij verhuiskosten heeft gemaakt. Er is een bon van de huur van een aanhangwagen. De gemaakte kosten zijn ook zakelijk. Het doel van de verhuizing was gelegen in het tegen zo beperkt mogelijke kosten onderbrengen van de vriezers en de koeling. Het is niet relevant dat de onderneming zelf niet is

verplaatst. Ook maakt het niet uit dat de verhuiskosten zelf niet ten laste van de winst zijn gebracht. De ondernemer heeft recht op de geclaimde forfaitaire aftrek van € 7.750.

Let op: Voor deze extra aftrekpost van € 7.750 is van belang dat u daadwerkelijk verhuiskosten hebt gemaakt en dat deze een zakelijke doel dienen. Niet van belang is de hoogte van uw verhuiskosten.



Concurrentiebeding te ruim?



Een rayonleider bij de Action heeft in zijn arbeidsovereenkomst een zeer ruim concurrentiebeding staan. Kort gezegd mag hij zonder

toestemming niet gaan werken voor een onderneming die soortgelijk is aan de Action, waaronder in ieder geval is inbegrepen de discount of value retail branche. Hij zegt zijn contract op met de mededeling dat hij bij een drogisterij aan de slag wil. Daarvoor krijgt hij geen toestemming. De rayonleider is van mening dat de drogisterij-formule niet concurreert met die van Action. Partijen eindigen bij de rechter. Uitgangspunt is het fundamenteel

(grond)recht van de werknemer op een vrije arbeidskeuze. De reikwijdte van eventuele inperking hiervan door een non-concurrentiebeding moet voor de werknemer kenbaar zijn. In dit geval is aan werknemer vooraf onvoldoende duidelijk gemaakt welke bedrijven wel en niet onder het beding vallen. Als de werknemer pas duidelijkheid kan krijgen of een overstap naar een ander bedrijf tot problemen leidt door zijn werkgever om toestemming te

verzoeken, is dat een te grote inbreuk op de vrije arbeidskeuze. Bij opzegging is er immers eigenlijk geen weg terug. De rechter schorst het beding.

Tip: Laat een deskundige nagaan of het concurrentiebeding dat u hanteert aan de voorwaarden voldoet. Overstap van een werknemer naar een concurrent kunt u met een goed beding wel degelijk voorkomen.

Beleggen of ondernemen?

Het blijft lastig, de grens tussen ondernemen en beleggen bij onroerend goed. Belangrijk fiscaal verschil: tot 52% belasting over de winst bij verkoop. Stel, u maakt er jarenlang een gewoonte van onroerende zaken te kopen met ernstig achterstallig onderhoud. Dat doet u deels met geleend geld. U knapt de panden zelf op en verhuurt ze vervolgens. Ook verkoopt u af en toe opgeknapt panden. Gemiddeld komt u op een bezit van circa 50 panden. Bent u belegger of onroerend goedondernemer? De hoogste rechter besliste onlangs over zo'n geval. De panden waren als belegd vermogen in Box 3 in de aangifte verwerkt. De Belastingdienst vond dat sprake was van meer dan normaal vermogensbeheer, zelfs van een vastgoedonderneming. Het verschil aan belasting tussen beide

standpunten bedroeg over drie jaar ruim € 600.000. De Belastingdienst krijgt gelijk omdat belanghebbende welbewust panden met achterstallig onderhoud aankoopt waarna hij ze opknappt om hogere huren te kunnen berekenen dan wel verkoopwinsten te kunnen behalen.

Let op: De grens tussen beleggen en meer dan normaal vermogensbeheer is niet altijd even helder, maar cruciaal voor de fiscale gevolgen.



Gewijzigde Arbowet in werking

Werkgevers hebben sinds 1 juli te maken met een gewijzigde Arbowet. Zo moet de bedrijfsarts voortaan iedere werkplek kunnen bezoeken. Ook heeft iedere werknemer direct toegang tot de bedrijfsarts voor een arbeidsomstandighedensprekeuur.

Medewerkers krijgen recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts.

Medezeggenschapsorganen krijgen meer instemmings- en informatierechten rond arbodienstverleners en preventie-medewerkers. Bovendien krijgen medewerkers recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts. De wetswijziging betekent dat u ook uw Risico-Inventarisatie &

-Evaluatie (RI&E) moet aanpassen. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid informeert werkgevers hierover via arboportaal.nl. U vindt hier de belangrijkste wijzigingen, factsheets, en veel gestelde vragen.

Tip: Op www.arboportaal.nl vindt u bovendien een digitale toolkit met de wijzigingen.



Rijlessen aftrekbaar als scholingsuitgaven?

Iemand heeft een baan, maar geen rijbewijs. Hij voorziet dat voor behoud van zijn functie toch een rijbewijs nodig is. Dus hij gaat rijlessen volgen. Dit overkwam een mantelzorger. Hij had de zorg voor iemand met een eigen auto, die echter binnen afzienbare tijd niet meer zelf zou kunnen autorijden. Kan de mantelzorger nu de kosten van de rijlessen in aftrek brengen als scholingsuitgaven? De rechter besliste dat er geen recht

is op aftrek van de gemaakte kosten. De uitgaven zijn gedaan met het oog op het verwerven van inkomen.

De aftrek van scholingsuitgaven zou na 2018 wel eens helemaal kunnen vervallen.

Maar het behalen van een regulier rijbewijs leidt ook tot algemene en duurzame verbetering van de persoonlijke uitrusting van

de houder van het rijbewijs. Het rijbewijs kan ook buiten de specifieke arbeidsverhouding worden gebruikt. Daarom maakt het volgens de rechter niet uit om welke reden de belastingplichtige de rijlessen is gaan volgen.

Let op: De aftrek van scholingsuitgaven zou na 2018 wel eens helemaal kunnen vervallen. Dat is één van de plannen van het huidige, demissionaire kabinet.



Ritten naar voetbalstadion zakelijk

Een directeur van een BV die actief is in de vastgoedsector gaat met zijn auto van de zaak regelmatig naar het voetbalstadion. De BV heeft daar seizoenkaarten en business seats. Voor de auto past de BV geen bijtelling toe. Er volgen naheffingen over vijf jaren van totaal ruim € 90.000, exclusief boete en rente. De BV moet aannemelijk maken dat de directeur op kalenderjaarbasis niet meer dan 500 km per jaar privé heeft gereden. Er ontstaat discussie over de zakelijkheid van de stadionbezoeken. De Belastingdienst eist dat de directeur concreet aantoonde welke

deals hij per stadionbezoek heeft gesloten. De rechter komt eraan te pas. Die vindt dat de Belastingdienst met deze eis veel te ver gaat.

Het verdient aanbeveling bij het inboeken in uw kilometeradministratie een korte, concrete reminder te noteren.

Zo'n verzwaring van de bewijslast volgt namelijk niet uit de wet. Het staat voldoende vast dat de directeur alleen naar het stadion ging als hij daar daadwerkelijk contact kon leggen of onderhouden

met klanten en potentiële klanten. Daarmee dienen deze ritten bij de berekening van de privékilometers buiten beschouwing te blijven.

Tip: Het verdient aanbeveling bij het inboeken in uw kilometeradministratie een korte, concrete reminder te noteren. Waarom was deze rit zakelijk? Zo helpt u uzelf en uw werkgever voor het geval achteraf fiscaal bewijs nodig is.

Fiscale aftrek scholingsuitgaven pas afgeschaft per 2019

Eind 2016 heeft het kabinet voorgesteld de aftrek van scholingsuitgaven per 1 januari 2018 te schrappen en te vervangen door een regeling met scholingsvouchers. Na de verkiezingen is dit wetsvoorstel controversieel verklaard. Een nieuw kabinet bepaalt dus wat er mee moet gebeuren. Er is onzekerheid over de vraag of 2017 nu het laatste jaar is waarin de aftrek kan worden geclaimd. Daarom is besloten de eventuele afschaffing niet eerder te laten ingaan dan per 2019. Intussen wordt wel doorgewerkt aan de uitwerking van de scholingsvouchers. Om 2019 uitvoeringstechnisch te halen, moet een nieuw kabinet dit jaar keuzes maken. Is het een regeling die zich richt op het stimuleren van een leercultuur en breed open staat voor alle doelgroepen? Of is het een regeling die zich alleen richt op scholing door individuen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt en uit zichzelf niet snel tot scholing over gaan?

Let op: Als financiële hulp van de overheid bij scholing voor u ook na 2018 van belang is, houd u dan dit najaar de ontwikkelingen bij. In 2017 en 2018 kunt u gebruik blijven maken van de bestaande fiscale aftrek.



Handhaving Wet DBA uitgesteld tot 1 juli 2018

Het kabinet vindt het belangrijk dat opdrachtgevers en opdrachtnemers voldoende tijd krijgen om zich aan te passen. Daarom verlengt het kabinet de opschorting van de handhaving van 1 januari 2018 tot in ieder geval 1 juli 2018. Net als bij de huidige opschorting van de handhaving geldt deze niet voor kwaadwillenden.

Een combinatie van oplossingsrichtingen is mogelijk.

Inmiddels is de ambtelijke verkenning rond de criteria 'vrije vervanging' en 'gezagsverhouding' afgerond. Het rapport "Onderzoek varianten kwalificatie arbeidsrelatie" is



aangeboden aan de Tweede Kamer en aan de informateur. Het kan dus in de onderhandelingen voor de kabinetsformatie worden gebruikt. Een nieuw kabinet bepaalt het vervolg in het DBA-dossier.

Tip: In het rapport vindt u tien oplossingsrichtingen. Onlangs is aangegeven dat ook combinaties hiervan tot de mogelijkheden behoren.

Medewerker ziek: wat mag u registreren?

Een werkgever registreerde bij ziekmelding van een werknemer aard en oorzaak van de ziekte. Dat mag niet. Aard en oorzaak van de ziekte mag de werkgever niet vragen en al helemaal niet vastleggen. Werkgevers mogen alleen gegevens vragen die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van de verplichting om loon door te betalen en hoe het verder moet met de werkzaamheden. Wat betekent dat?

U mag als werkgever wel vragen naar de verwachte duur van het verzuim of naar de mogelijkheid om tijdelijk ander werk te doen. De mate van inzetbaarheid of arbeidsongeschiktheid mag u alleen vastleggen als u daarover een

advies hebt van de bedrijfsarts of arbodienst.

Let op: U kunt van de Autoriteit Persoonsgegevens een dwangsom opgelegd krijgen als u te veel gegevens registreert van zieke medewerkers. Laat u goed adviseren en zorg voor goede procedures bij en na ziekmelding.



Wetsvoorstel partneralimentatie gewijzigd

In 2015 is een wetsvoorstel ingediend om partneralimentatie eenvoudiger te berekenen en de duur te beperken. Onlangs is dit voorstel aangepast. De begrippen behoefte en draagkracht worden vastgelegd. De behoefte komt op 60 procent van het netto gezinsinkomen verminderd met de kosten van de kinderen. Er komen tabellen voor de kosten van de kinderen en de berekening van de draagkracht van de alimentatieplichtige. Wat wordt de voorgestelde duur van de partneralimentatie?

De alimentatieduur wordt beperkt tot de helft van het aantal jaren dat het huwelijk heeft geduurd, met een maximum van 5 jaar.

Als het wetsvoorstel wordt aangenomen, bepaalt de wet vanaf welke datum de nieuwe regels van toepassing zijn.

Maar er zijn uitzonderingen. Als het huwelijk langer dan 15 jaar heeft geduurd en de alimentatiegerechtigde

binnen 10 jaar AOW-gerechtigd wordt, dan eindigt de alimentatie pas op dat moment. Verder eindigt de partneralimentatie niet eerder dan op het moment dat het jongste kind 12 jaar wordt. Maar de alimentatieplicht eindigt wel altijd bij het bereiken van de AOW-leeftijd van de alimentatieplichtige.

Let op: Het is een wetsvoorstel. Als het wordt aangenomen, bepaalt de wet vanaf welke datum de nieuwe regels van toepassing zijn.



Zakelijk zwembad aan huis

Man en vrouw zijn beiden fysiotherapeut. Samen met hun zoon, die ook fysiotherapeut is, hebben ze een VOF met meerdere praktijklocaties. In hun woning hebben ze twee behandelkamers en een fitnessruimte. Ze laten een binnenzwembad aanleggen in een nieuwe aanbouw. Dat zwembad wordt inclusief voorzieningen op uurbasis met BTW verhuurd aan de VOF

voor behandeling van patiënten. De BTW op de bouwkosten bedraagt ruim € 41.000. Die wil het echtpaar in aftrek brengen. Kan dat?

De rechter beslist dat het zwembad ondernemingsvermogen vormt en dat de verhuur van het zwembad aan de VOF een met BTW belastbare prestatie is. Daarmee is de BTW op de bouwkosten

in principe aftrekbaar, met een correctie voor eventueel privégebruik door het echtpaar en de zoon. De Belastingdienst komt op een verdeling 50% zakelijk en 50% privé. Het echtpaar stelt dat het privégebruik nagenoeg nul is. Dat kunnen ze echter niet aannemelijk maken. Al met al kunnen ze toch 50% van de BTW in aftrek brengen.

Tip: Werken aan huis ligt fiscaal vaak gecompliceerd vanwege de mogelijke privé-component in kosten of investeringen. In reële situaties kunt u wel degelijk voordelen behalen. Laat u goed adviseren.



Disclaimer: In deze uitgave is de stand van zaken in wet- en regelgeving tot 7 juli 2017 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.