

Nieuwsflits

Belastingadvies, financiële en juridische actualiteiten

**Kledingvoor-
schriften werkgever
en discriminatie**

pagina 2



**Ondernemers-
woning op de balans**

pagina 3



**Einde pensioen-
opbouw eigen B.V.
definitief in zicht?**

pagina 4



Proefprocedures vermogensinkomsten



Zoals u weet, ligt de belastingheffing over vermogensinkomsten onder vuur. Er lopen veel proefprocedures tegen deze heffing in Box 3, die uitgaat van een 4%-rendement op risico-arme beleggingen. Deze heffing zou strijdig zijn met artikel 1 van het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden. Hoe is de tussenstand bij deze proefprocedures?

Een belastingplichtige die met zo'n zaak naar de belastingrechter gaat, moet aannemelijk maken dat over de gehele breedte van het palet aan risico-arme beleggingen een langjarig rendement van 4% per jaar onhaalbaar is geworden. Voor de belastingjaren tot en met 2014 heeft nog geen belastingplichtige een rechter daarvan kunnen overtuigen. De eerste uitspraken over 2014 komen nu naar buiten. Volgens een rechtbank

moet, meer specifiek, bewezen worden dat er een periode van ten minste tien aaneengesloten jaren is verstreken, waarin het rendement op risico-arme beleggingen (zoals staatsobligaties van landen met een hoge kredietwaardigheid) telkens lager is geweest dan 4%.

Tip: De strijd is nog niet gestreden. De hoogste rechter komt nog aan het woord.

Einde pensioenopbouw eigen BV definitief

Per 1 april is definitief het doek gevallen voor pensioenopbouw in eigen beheer bij de eigen BV. DGA's moeten de komende periode een keuze maken: het opgebouwde pensioen bevroren, afstempelen en afkopen, of afstempelen en omzetten in een oudedagsverplichting. Bij de laatste twee opties verlagen ook de pensioenaanspraken. Daarom is instemming van de (ex)partner(s) vereist.

De keuze heeft hoe dan ook grote financiële consequenties voor de BV, de DGA en zijn (ex)partner(s). De calculatie en afweging zijn helaas verre van eenvoudig. Mede door de lage rentestand is de commerciële waarde van de

pensioenvoorziening veelal zo hoog geworden dat er geen ruimte was voor dividenduitkering aan de DGA. Afstempelen van het opgebouwde pensioen opent mogelijk de weg naar uitkering van dividend. In het geval van (ex)partner(s) zal afstempeling financiële compensatie betekenen. Mogelijk komen er naast tegenstrijdige financiële belangen, ook niet-financiële belangen bovendien.ven.

Tip: Als u nu in uw BV pensioen opbouwt, maak dan tijd vrij voor overleg en begeleiding bij de te maken keuzes. De deadline is 1 juli aanstaande.

Hoezo meer opdrachtgevers?

Een startende organisatieadviseur heeft in 2013 twee opdrachtgevers. In 2014 werkt hij door omstandigheden – ziekte van zijn vrouw – alleen voor een van die twee. Een andere opdracht laat hij schieten. In 2015 zijn er eerst vier opdrachtgevers, maar daarna treedt hij in dienst bij de opdrachtgever uit 2014. In 2013 en 2014 was er een VAR Winst uit Onderneming. Na een boekenonderzoek schrapt de Belastingdienst echter het fiscaal ondernemerschap voor 2013 en 2014. Duurzaamheid, zelfstandigheid en ondernemersrisico zouden onvoldoende aanwezig zijn. Partijen gaan naar de rechter. Volgens de rechtbank kan een ondernemer prima aan de fiscale eisen van duurzaamheid en zelfstandigheid voldoen zonder gelijktijdig voor meerdere klanten te werken. De ondernemer had

slechts twee opdrachtgevers in twee jaar tijd, maar zijn wil was gericht op het werven van meer klanten. Na de ziekte van zijn echtgenote werkte hij ook daadwerkelijk voor vier opdrachtgevers. En als een ondernemer zijn debiteurenrisico beperkt door financieel gezonde opdrachtgevers te kiezen, is dat een teken van goed ondernemerschap, niet van te weinig fiscaal ondernemersrisico. De organisatieadviseur blijft dus in 2013 en 2014 fiscaal ondernemer.

Tip: Als een controle leidt tot twijfel over uw fiscaal ondernemerschap, schrapt de Belastingdienst de bijbehorende aftrekposten direct. Niet de Belastingdienst, maar de rechter heeft het laatste woord. Overweeg daarom, bij voldoende belang, een stap naar de rechter.



Snelwegcamera's en bijtelling

Een werknemer heeft een auto van de zaak. Hij heeft ook een verklaring geen privégebruik. De Belastingdienst gebruikt foto's van camera's boven snelwegen voor controle van de rittenadministratie en vindt onverklaarbare verschillen. Naheffingsaanslagen met boete volgen. De werknemer stelt bij de rechter dat het gebruik van de foto's een ongeoorloofde inbreuk op zijn privacy vormt. Onlangs heeft de hoogste rechter uitspraak gedaan. De Hoge Raad oordeelt dat het gebruik van snelwegcamera's een systematische inbreuk vormt op het

recht op privacy. Deze inmenging in het privéleven moet berusten op een naar behoren bekend gemaakt wettelijk voorschrift waaruit de burger met voldoende precisie kan opmaken welke op zijn privéleven betrekking hebbende gegevens met het oog op de vervulling van een bepaalde overheidstaak kunnen worden verzameld en vastgelegd, en onder welke voorwaarden die gegevens met dat doel kunnen worden bewerkt, bewaard en gebruikt. Er is niet één wettelijke bepaling die de inspecteur een voldoende

precieze grondslag verschaft voor de gevolgde handelwijze. Daarom mag de Belastingdienst de foto's niet gebruiken om daarop naheffingsaanslagen te baseren.

Let op: De zaak is voor deze werknemer niet afgelopen. Een andere rechter gaat opnieuw de rittenadministratie beoordelen, ditmaal zonder de foto's van de snelweg camera's.



Proeftijd of twee jaar doorbetalen?

De eigenares van een modezaak krijgt het te druk. Het is tijd voor haar eerste personeelslid. Ze benadert een goede vriend, die na een goed gesprek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tekent. Op zijn eerste werkdag meldt de vriend zich ziek en blijft op medische gronden volledig arbeidsongeschikt. De eigenares dient bij de kantonrechter een verzoek in tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, vooral omdat de zaak twee jaar loondoorbetaling niet kan dragen.

Wat is de uitkomst? De rechter ontbindt de overeenkomst niet, omdat het opzegverbod bij ziekte geldt. Ontbinding zou niet in het belang van de werknemer zijn. De loondoorbetalings-

verplichting bij ziekte schept helaas voor kleine werkgevers een groot risico. De wet maakt geen onderscheid tussen grote werkgevers en kleine werkgevers. De werkgeefster heeft destijds niet gekozen om dat risico te verzekeren of zij heeft daar niet bij nagedacht. Ze moet dus twee jaar loon doorbetalen.

Let op: Als in de arbeidsovereenkomst een proeftijdbeding was opgenomen, had de werkgeefster het dienstverband zonder opgaaf van reden en zonder kosten per direct kunnen beëindigen. Een proeftijdbeding is mogelijk in een overeenkomst met een duur van meer dan zes maanden.

Mooijman 
accountants & belastingadviseurs

Hofweg 11
2631 XD Nootdorp

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

Hobby-uitvinder start bedrijf

Stel, u ontwikkelt in uw vrije tijd een nieuw product. Daarvoor maakt u € 5.000 aan ontwikkelingskosten. Het bedrijf waar u werkt, mag huw product gebruiken zonder tegenprestatie. Zo ontdekt u telkens verbeterpunten, die u doorvoert en weer laat testen. Uiteindelijk hebt u een volwaardig product met een waarde van € 250.000. U start een eigen bedrijf met op de balans het zelf ontwikkelde product. Tegen welke waarde komt het op uw balans? Dus: welke waarde geldt als basis voor de berekening van uw fiscale winst? Als die beginwaarde € 250.000 is, kunt u afschrijven over € 250.000. Of, als u het een jaar later zou verkopen voor € 300.000, mag u de beginwaarde van € 250.000 aftrekken. U hebt met andere woorden hoe dan ook een aftrekpost van € 250.000. Over de waardestijging door uw arbeid van € 5.000 ontwikkelingskosten naar € 250.000, hebt u echter geen belasting betaald. Dat wringt fiscaal. Daarom mag u in zo'n geval helaas slechts de ontwikkelingskosten op uw openningsbalans opnemen, tenzij u deze al eerder in aftrek op uw inkomen heeft gebracht. Zo besliste een gerechtshof onlangs.

Diners in restaurant van klant aftrekbaar?

Een ondernemer met een man-vrouwirma dineert zeer regelmatig met zijn vrouw buiten de deur. Dat doen ze in restaurants van hun klanten. De bonnetjes worden netjes bewaard en geboekt op verkoopkosten. De Belastingdienst bestrijdt de zakelijkheid van deze kosten en corrigeert de aangifte. Gelet op de omvang van de uitgaven en het aantal keren dat bij dezelfde restaurants wordt gegeten zou 75% van de uitgaven privé zijn. Wat beslist de rechter? Het Gerechtshof stelt vast dat de ondernemer wel bonnen administreert, maar niet de zakelijkheid van deze uitgaven aannemelijk maakt. Hij heeft geen

gegevens verstrekt omtrent de vraag met wie hij en/of zijn echtgenote hebben gegeten en wat het zakelijke element van de restaurantbezoeken was. De ondernemer heeft geluk gehad dat de Belastingdienst toch nog 25% als zakelijk heeft geaccepteerd. Op deze 25% van de kosten wordt uiteraard de wettelijke aftrekbeperking voor toegepast.

Tip: Noteer bij elk restaurantbezoek op de bon met wie u hebt gesproken en waarover. Zo onderbouwt u de zakelijkheid.



Werkgever brandt zich aan burn out

Een directeur in loondienst meldt zich ziek wegens een burn out. De bedrijfsarts adviseert re-integratie gericht op terugkeer in de eigen functie. De werkgever werkt daar niet aan mee, wil zo spoedig mogelijk van de directeur af en doet hemeen voorstel de dienstbetrekking te beëindigen. Al vrij snel ontvangt de directeur slechts 70% van het minimumdagloon in plaats van 100% van zijn salaris. Via een kort geding wordt dat teruggedraaid, maar even later wordt de directeur in een aandeelhouders-vergadering ontslagen uit zijn functie. Hoe loopt het af? De directeur stapt naar de rechter en claimt de wettelijke transitievergoeding, groot € 27.500, en daarnaast een billijke vergoeding van maar liefst € 141.500. De rechter gaat hierin mee. Hij ziet geen geldige reden voor het ontslagbesluit, dat bovendien volledig in strijd is met het advies van de bedrijfsarts. Een hoge billijke vergoeding heeft in zo'n geval het karakter van een boete. Beide vergoedingen worden volledig toegewezen.

Tip: Volg de wettelijk vastgelegde procedures en laat u hierbij adviseren. De financiële belangen voor u en de werknemer zijn zeer groot.

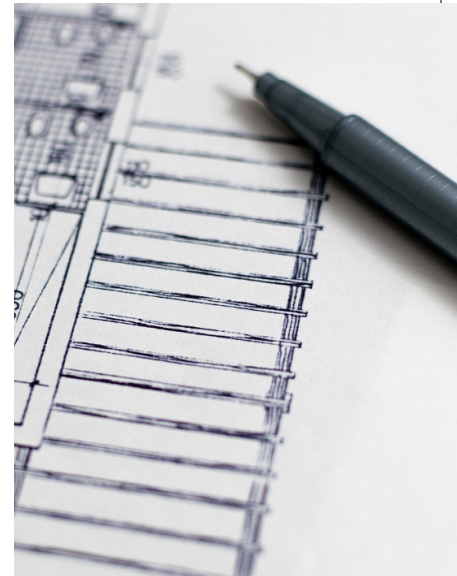
Ondernemerswoning op de balans?

Een bouwondernemer koopt een perceel met daarop een grote bedrijfshal en een woning. In de woning gebruikt hij een kamer (minder dan 10% van de woning) voor administratie van et bedrijf. De kamer wordt ook privé gebruikt. De ondernemer wil de woning op de fiscale balans zetten. Waarschijnlijk verwacht hij geen grote waardestijging, en zo kan hij

eventueel verlies in de toekomst ten laste van zijn fiscale winst brengen. De Belastingdienst gaat niet akkoord en partijen eindigen bij de belastingrechter. De rechter stelt vast dat de woning van de aanvang af dienstbaar is geweest aan de onderneming. Een kamer is als kantoor gebruikt. Bovendien kan vanuit de woning makkelijk toezicht worden gehouden

op de bedrijfsmiddelen, -activiteiten en het personeel. Dan is sprake van keuzevermogen, geen verplicht privévermogen. De ondernemer krijgt dus gelijk.

Tip: Bij zogenaamd keuzevermogen mag de ondernemer zelf kiezen of hij de woning al dan niet op de fiscale balans zet.



Vertrouwen op de Belastingtelefoon?

Een particulier wil zelf aangifte inkomstenbelasting doen, maar komt er niet uit. Hij belt de Belastingtelefoon over een aftrekpost. Op basis van het gegeven antwoord vult hij vervolgens netjes de aangifte in. Bij controle blijkt de aangifte op het punt van deze aftrekpost onjuist. Mooie boel. Hoe loopt dit af?

Hierover zijn onlangs Kamervragen gesteld. Uit een onderzoek door de Consumentenbond bleek namelijk dat de Belastingtelefoon wel eens onjuiste antwoorden gaf op vragen over de aftrek van medische kosten. Staatssecretaris Wiebes heeft geantwoord dat de Belastingdienst

de onjuiste aangifte uiteraard wel mag corrigeren. Maar een boete opleggen mag niet, als de particulier te goeder trouw op de informatie van de Belastingtelefoon is afgegaan.

Een boete opleggen mag niet, als de particulier te goeder trouw op de informatie is afgegaan.

Let op: U voorkomt bij een correctie geen boete door alleen te roepen dat u op de Belastingtelefoon bent afgegaan. U zult dat in zo'n geval ook aannemelijk moeten maken.



Bijtelling bij auto's achter het hek

Een restaurant krijgt een boekenonderzoek naar onder meer het niet verwerken van privégebruik van aan werknemers ter beschikking gestelde auto's in de loonaangiften. Verklaringen geen privégebruik en rittenadministraties ontbreken. Er volgen naheffingsaanslagen over vijf jaar met 20% boete, totaal ruim € 51.000. Volgens het restaurant ziet de Belastingdienst iets over het hoofd. De hoogste rechter stelt vast dat naast de Belastingdienst ook het gerechtshof een steek laat vallen. Wat is er aan de hand? Het restaurant stelt dat de bestelauto's buiten werktijd niet gebruikt konden worden, omdat die auto's dan op het (afgesloten) terrein van de werkgever staan en de sleutels worden ingeleverd. Prive-gebruik is dus niet mogelijk. De Belastingdienst en het gerechtshof hebben deze stelling ten onrechte niet serieus genomen. Daarom moet een andere rechter dit alsnog gaan onderzoeken.

Tip: Als een bestelauto buiten werktijd niet gebruikt kan of mag worden, hoeft u geen privégebruik bij te tellen. U hebt wel de bewijslast. Houd hier bij ingebruikneming van de bestelauto al rekening mee.

Kledingvoorschriften werkgever en discriminatie

Een werkgever verbiedt zijn werknemers om op het werk zichtbare tekenen te dragen van politieke, filosofische of religieuze overtuiging. Dit verbod houdt verband met de noodzakelijke neutraliteit die het bedrijf naar haar klanten wil uitstralen. Een werkneemster is het hier niet langer mee eens en wenst met hoofddoek op het werk te verschijnen. Over deze gevoelige kwestie heeft de hoogste Europese rechter zich onlangs uitgesproken. De rechter stelt vast dat het

kledingverbod van de werkgever geldt zonder onderscheid naar religie. Bovendien geldt het ook voor uitingen van politieke en filosofische aard. Bovendien wordt het consequent toegepast. De werkgever heeft een legitiem doel, het nastreven van neutraliteit naar klanten. Zo'n kledingvoorschrift kan dan immers passend en noodzakelijk zijn. Het voorschrift geldt ook alleen voor medewerkers die (fysiek) klantencontact hebben. Daarom is van discriminatie geen sprake.

Tip: Leg eventuele kledingvoorschriften duidelijk vast in uw arbeidsreglement en vermeld daarbij het beoogde doel. Pas het voorschrift vervolgens consequent toe.

