

Flitsen

belastingadvies, financiële en

juridische actualiteiten

jaargang 22 • Augustus 2016

3

- Toch naheffing zzp-er in overgangperiode
- Zzp-er vervangt werknemer tijdelijk
- Oneigenlijk gebruik g-rekening?
- Vakantiewerk en kinderbijslag
- Uw kinderen op de loonlijst
- Uitsfatering pensioen bij eigen BV
- Dochter in dienst bij hulpbehoevende moeder?
- Werknemer wordt op vakantie ziek
- Mag Belastingdienst uw huisarts bellen?
- Schenking voor schuldaflossing
- Arbeidsmarktmaatregelen
- Vrijstelling winst bij kwijtschelding
- Oma als gastouder
- Disfunctionerende werknemer: ontslag zonder verbeterplan

Cannoo & Partners

belastingadviseurs

Hoge Rijndijk 265
2314 AG Leiden
T (071) 589 17 64
F (071) 541 03 29
E info@cannoo.nl
I www.cannoo.nl



Toch naheffing zzp-er in overgangperiode

Over de periode 1 mei 2016 tot en met 1 mei 2017 legt de Belastingdienst aan de opdrachtgever geen naheffingen op, als blijkt dat een zzp-er toch in dienstbetrekking is. Dat is de hoofdregel in de overgangperiode voor de Wet DBA. Daarop zijn drie belangrijke uitzonderingen. Wanneer kunt u toch over de periode tot 1 mei 2017 met een naheffing worden geconfronteerd?

Uitzondering 1

Voor 1 mei 2016 werkte de zzp-er basis van een VAR-WUO of VAR-DGA, terwijl feitelijk sprake was van een dienstbetrekking. De vrijwaring van de VAR is vervallen. Toch gaat u door alsof er niets gewijzigd is. U onderneemt geen enkele actie om de arbeidsrelatie zodanig te wijzigen dat buiten dienstbetrekking wordt gewerkt. U onderhandelt niet over een nieuwe (model)overeenkomst.

Uitzondering 2

U hebt (a) begin 2016 controle gehad en de Belastingdienst heeft u (b) schriftelijk medegedeeld dat de arbeidsverhoudingen geduid moeten worden als dienstbetrekking. Bovendien stelt (c) de Belastingdienst na 1 mei 2016 vast dat de feiten en omstandigheden nog overeenkomen met die ten tijde van de controle. En (d): u kunt niet aannemelijk maken dat u inmiddels inspanningen hebt verricht om de werkwijze te veranderen zodat er buiten dienstbetrekking wordt gewerkt.

Uitzondering 3

De Belastingdienst stelt dat sprake is van opzet of grove schuld volgens de voor 1 mei 2016 al bestaande beleidsregels. U wordt, eenvoudig gezegd, beschuldigd van fraude.

Vakantiewerk en kinderbijslag

Veel ouders vinden het plezierig als hun kinderen van 16 of 17 jaar in de vakantie aan de slag gaan. Maar realiseert u zich dat bijverdiensten van uw kinderen uw kinderbijslag kunnen beperken? Voor kinderen van 16 of 17 jaar geldt een maximumbedrag van € 1.266 netto per kwartaal. Tijdens de zomervakantie mag uw kind echter met vakantiewerk € 1.300 extra (bovenop de € 1.266) bijverdienen.

Verdiend het kind in een kwartaal meer, dan moet u dat opgeven bij de Sociale Verzekeringsbank. U hebt over dat kwartaal geen recht op kinderbijslag.

Tip: Als uw kind door het jaar heen een baantje heeft en in de vakantie bij dezelfde werkgever wat extra werkt, dan wordt het extra werk als vakantiewerk gezien. Loopt uw kind stage en werkt het extra tijdens de vakantietijd? Dan kan het extra werk ook als vakantiewerk worden aangemerkt als in de stage-overeenkomst staat dat het niet verplicht is om tijdens de vakantietijd door te werken.



Zzp-er vervangt werknemer tijdelijk

Eén van uw vaste krachten is tijdelijk uit de running. U kunt een uitzendkracht inhuren, een zzp-er tijdelijk de werkzaamheden laten verrichten of iemand tijdelijk in dienst nemen. Als u kiest voor de zzp-er, wordt die dan per definitie als werknemer beschouwd, met alle gevolgen van dien? Een belangrijke praktijkvraag.

Volgens de staatssecretaris van Financiën ligt het erg eenvoudig. Elke arbeidsrelatie wordt op zijn eigen fiscale merites beoordeeld. Dat geldt ook bij tijdelijke vervanging van iemand die in loondienst is. De beoordeling of er geen dienstbetrekking aanwezig is, staat los van de vraag of het gaat om tijdelijke, structurele of variabele werkzaamheden. Indien de invaller hetzelfde werk doet op dezelfde wijze en onder dezelfde voorwaarden en omstandigheden als de werknemer die wordt vervangen, is er sprake van een dienstbetrekking. Als de voorwaarden en omstandigheden verschillen, kan de invaller wel degelijk buiten dienstbetrekking werken.

Tip: Maak met de vervanger afwijkende afspraken, liefst op basis van een gepubliceerde modelovereenkomst.



Oneigenlijk gebruik g-rekening?

Is storten van geld op de g-rekening van een opdrachtnemer die een zzp-er levert oneigenlijk gebruik van de g-rekening? Een opdrachtgever die personeel inhuurt, kent de inhoud van de overeenkomst tussen de opdrachtnemer/uitlener en het ingeleende personeel niet. Het kan gaan om ter beschikking stellen van een werknemer of van een ZZP'er. Bij inhuur van meer dan één personeelslid tegelijk, kan er ook sprake zijn van een combinatie van werknemers en ZZP'ers.

Zekerheidshalve kan de opdrachtgever een deel van de factuursom op de g-rekening van de uitlener storten om zijn risico op aansprakelijkheid te beperken. Het geld op de g-rekening kan door de opdrachtnemer/uitlener worden gebruikt voor het betalen van verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting. Een eventueel overschot kan worden gedeblokkeerd. Dit levert geen oneigenlijk gebruik van de g-rekening op.

Uw kinderen op de loonlijst

Werken uw kinderen (tijdens de vakantie) mee in uw bedrijf? Dan kan het interessant zijn ze een salaris te betalen. Uw bedrijf heeft een aftrekpost. En de kinderen kunnen de ingehouden loonbelasting vaak terugvragen door de werking van heffingskortingen. U moet wel loonheffing afdragen over het salaris. Maar voor medewerkende kinderen is dat heel simpel gemaakt.

U hoeft namelijk maar een maal per jaar aangifte te doen. Vooraf vraagt u een speciaal loonheffingnummer aan. Er gelden uiteraard enige voorwaarden. Zo moet het kind tenminste 15 jaar oud zijn en tot uw huishouding behoren.

Uitfasering pensioen bij eigen BV

Als u een eigen BV hebt met daarin een pensioenvoorziening, dan weet u dat er een belangrijke wijziging aan zit te komen. Met Prinsjesdag komt er een wetsvoorstel dat de staat twee miljard Euro moet opleveren. U kunt uw pensioen binnen een termijn van drie jaar afkopen tegen de balanswaarde per eind 2015. Om afkoop interessant te maken, hoeft over een deel van de afkoopwaarde geen belasting te worden betaald.

Deze vrijstelling neemt echter af, van 34,5% in 2017, 25% in 2018, naar 19,5% in 2019.

Afkoop is niet verplicht. U kunt de balanswaarde per eind 2015 ook in de BV laten oprenten. U betaalt dan te zijner tijd belasting over de uitkeringen.

Let op: Uitgangspunt van de hele operatie is dat het pensioen eerst wordt afgestempeld van de commerciële naar de fiscale waarde per eind 2015. Daarvoor is toestemming nodig van de (ex) partner, die een tegemoetkoming kan verlangen. Een wettelijke regeling met spelregels voor deze compensatie lijkt er niet te komen.

Werknemer wordt op vakantie ziek

Als een werknemer op vakantie ziek wordt, dan gaat dat niet ten koste van zijn vakantiedagen. Dat is de hoofdregel. Maar de werknemer moet er wel wat voor doen. Hij moet zich bij de werkgever ziek melden, zich melden bij een (buitenlandse) arts en een verklaring van deze arts kunnen overleggen. Bovendien moet de werknemer zorgen dat hij tijdens zijn ziekte voor de werkgever bereikbaar is. Meestal ligt dit vast in een verzuimreglement. Hoe zit het met bovenwettelijke dagen?

Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat ziekte-dagen worden verrekend met de bovenwettelijke vakantiedagen. Dat kan in een cao, arbeidsovereenkomst of personeelsreglement. Zo'n regeling kan ook voor ziekte op vakantie gelden. Zo niet, dan is de hoofdregel van toepassing.

Dochter in dienst bij hulpbehoevende moeder?

Jeanne neemt vanaf begin 2000 de verzorging en huishouding van haar hulpbehoevende moeder op zich. Sinds april 2007 ontvangt ze hiervoor een salaris. Het salaris wordt bekostigd uit het persoonsgebonden budget van haar moeder. Op het salaris houdt de sociale verzekeringsbank, die de loonadministratie voor moeder voert, premies werknemersverzekeringen in. Zo is Jeanne verzekerd voor onder meer arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. De Belastingdienst vindt dat onterecht. Moeder mag dan gezag hebben over Jeanne, maar dat is nog geen arbeidsrechtelijke gezagsverhouding.

Volgens de rechter is echter wel degelijk sprake van zo'n gezagsverhouding. Hij vindt het aannemelijk dat moeder bevoegd was en is om haar dochter bindende aanwijzingen te geven voor de werkzaamheden en dat zij tevens van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt en maakt. De Belastingdienst voert volgens de rechter ook vergeefs aan dat er geen verslagen van functioneringsgesprekken zijn. Proceskosten en griffierecht komen voor rekening van de Belastingdienst.

Mag Belastingdienst uw huisarts bellen?

In zijn aangifte inkomstenbelasting claimt Marcel aftrek van specifieke zorgkosten. Het gaat om de kosten van vijf diëten. In een bijlage bij de aangifte voegt Marcel als onderbouwing onder meer een handgeschreven verklaring van zijn huisarts. De Belastingdienst besluit de aangifte te controleren en neemt telefonisch contact op met de huisarts. Mag dat zomaar?

De telefonische navraag leidde tot de conclusie dat Marcel slechts recht op aftrek had voor twee, in plaats van vijf, diëten. De aangifte werd gecorrigeerd. Marcel voelde zich door het rechtstreekse contact met zijn huisarts aangetast in zijn privacy en ging naar de rechter. Die gaf hem ongelijk. De huisarts had zich op zijn wettelijk verschoningsrecht kunnen beroepen als hij de door de Belastingdienst gevraagde medische informatie niet had willen verstrekken.

Schenking voor schuldafflossing

Als u iemand die niet in staat is zijn schulden te betalen een bedrag schenkt om die schulden af te lossen, dan is dat vrij van schenkingsrecht. Zo staat het in de wet. Nu een praktijkgeval: Roderik had tien jaar geleden flinke schulden die hij direct moest aflossen. Dat kon hij niet. Zijn ouders leenden hem het bedrag dat voor de aflossing nodig was. Na ongeveer tien jaar schelden ze hem de lening kwijt. In de aangifte schenkingsrecht doen ze een beroep op de vrijstelling voor schuldafflossing, onder verwijzing naar de benarde situatie van Roderik ruim 10 jaar geleden. Terecht?

Volgens de rechter niet. De slechte financiële positie van Roderik destijds kan er niet toe leiden dat tien jaar later deze vrijstelling wordt verleend. Roderik heeft ten tijde van de

kwijtschelding geen nieuwe financiële problemen. Kortom: de vrijstelling is in dit geval niet van toepassing.



Arbeidsmarktmaatregelen

De leeftijd waarop het minimumloon ingaat, gaat stapsgewijs omlaag. Nu is dat 23 jaar. Dat wordt 22 jaar en uiteindelijk 21 jaar. Het minimumjeugdloon voor jongeren van 18, 19 en 20 jaar zal in stappen meestijgen om het risico te beperken dat leeftijd een te grote rol gaat spelen bij het aannemen van mensen. Dit maakt onderdeel uit van een pakket Arbeidsmarktmaatregelen.

Verder komt er een uitzonderingsregeling voor seizoensgebonden werk bij cao. Na drie opeenvolgende contracten (met daartussen ten hoogste zes maanden) moet een werknemer nu een vast contract krijgen. Deze tussenperiode

mag straks bij cao(!) op ten hoogste drie maanden worden gesteld voor werknemers die vanwege natuurlijke of klimatologische omstandigheden maximaal negen maanden per jaar aan het werk kunnen.

Ook komt er voor werkgevers een tegemoetkoming voor de langdurig zieke na twee ziektejaren. De zieke houdt recht op een transitievergoeding, maar de werkgever krijgt daarvoor compensatie uit het Algemeen Werkloosheidsfonds. De zieke onbetaald in dienst houden om de transitievergoeding te voorkomen, behoort dan tot het verleden.

Vrijstelling winst bij kwijtschelding

Marijn heeft indirect 40% van de aandelen in Marijn BV. De BV leent € 150.000 bij de bank, waarvoor Marijn zich borg stelt. Na drie jaar gaat Marijn BV failliet. Marijn voert in dat jaar in zijn aangifte inkomstenbelasting een aftrekpost op van € 150.000 als voorziening uit borgstelling. Marijn wordt een jaar later daadwerkelijk aangesproken door de bank. Uiteindelijk betaalt hij € 30.000 tegen finale kwijting. Dat betekent dat hij de resterende € 120.000 dus nooit meer hoeft te betalen. Volgens de Inspecteur dient de aftrekpost daarom te worden gecorrigeerd met die € 120.000. Marijn beroept zich echter op de kwijtscheldingswinstvrijstelling.

Heeft hij het voordeel van € 120.000 verkregen door het prijsgeven van een niet voor verwezenlijking vatbaar recht van een schuldeiser? Marijn kan aantonen dat de bank akkoord ging met zijn voorstel (€ 30.000 tegen finale kwijting) op basis van informatie over zijn gereduceerde vermogen en verdien-capaciteit. De bank heeft dat besluit genomen als een onafhankelijke derde. Volgens de rechter betekent dat inderdaad recht op de vrijstelling voor kwijtscheldingswinst.

Oma als gastouder

Oma werkt vier dagen in de week als gastouder voor drie kleinkinderen. Daarvoor ontvangt ze via een gastouderbureau een vergoeding. Haar inkomen geeft oma aan als winst uit onderneming, inclusief zelfstandigenaftrek, startersaftrek en de MKB-winstvrijstelling. De Belastingdienst corrigeert deze extra aftrekposten. Van ondernemerschap zou geen sprake zijn. Wat zegt de rechter?

Oma heeft 1 opdrachtgever, het gastouderbureau. Dan kun je best ondernemer zijn. Maar andersom leidt het hebben van 1 opdrachtgever niet automatisch tot ondernemerschap. Daarvoor is meer nodig. En daar gaat het mis voor oma. Ze loopt geringe risico's, haar investeringen zijn zeer beperkt, de opbrengsten en kosten zijn ieder jaar relatief gering, ze is uitsluitend gastouder voor haar eigen kleinkinderen en heeft op geen enkele wijze aan acquisitie gedaan. Het inkomen is wel belast, maar zonder de voordelen (aftrekposten) van fiscaal ondernemerschap.



Disfunctionerende werknemer: ontslag zonder verbeterplan

Een werkgever in de bouw vond dat een projectcoördinator slecht functioneerde. Ze voerden daar gesprekken over, ook over begeleiding en herplaatsing naar een lichtere functie binnen het bedrijf. Deze gesprekken werden vastgelegd. Omdat er geen zichtbare verbetering was, diende de werkgever een ontslaanvraag in. De werknemer verweerde zich door te stellen dat er nooit een concreet schriftelijk verbeterplan was opgesteld.

Een werkgever kan een disfunctionerende werknemer niet zomaar ontslaan. De werkgever dient eerst in gesprek te gaan met het oog op verbetering van het functioneren. De werknemer moet volgens de wet voldoende gelegenheid krijgen het functioneren te verbeteren. In de regel wordt daarom

geadviseerd om samen schriftelijk een verbetertraject vast te leggen met verantwoordelijkheden voor werkgever en werknemer. Maar is zo'n verbeterplan echt altijd nodig?

Volgens de rechter is dat niet het geval: een verbetertraject kan ook op informele wijze plaatsvinden. Het was de werknemer echt wel duidelijk dat hij met de gesprekken in een verbetertraject terecht was gekomen.

Tip: u begrijpt dat de uitspraak zonder vastlegging van de gesprekken in het dossier anders was geweest. Na 1 juli 2015 is dossiervorming cruciaal bij dergelijke procedures. Schriftelijk vastleggen van een verbeterplan verdient daarom toch de voorkeur.