

## Nieuwsbrief MKB

*April 2016*

### 1. Boete van werknemer soms toch belastingvrij

Belastingvrije geldboeten zijn onder de werkkostenregeling (WKR) niet mogelijk. Wettelijk is namelijk bepaald dat geldboeten niet ten laste van uw vrije ruimte mogen komen, maar individueel bij uw werknemers moeten worden belast. Voor sommige boeten is echter een uitzondering mogelijk.

Binnen de WKR kunt u vergoedingen en verstrekkingen aanwijzen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte. Aangewezen vergoedingen en verstrekkingen zijn niet belast tot 1,2% van de totale fiscale loonsom. Daarboven vindt belastingheffing plaats tegen een eindheffingstarief van 80%.

Bepaalde vergoedingen en verstrekkingen zijn echter wettelijk uitgesloten van de vrije ruimte. U kunt deze vergoedingen en verstrekkingen niet aanwijzen in de vrije ruimte en moet deze daarom individueel bij uw werknemers belasten. Het gaat hierbij om bijvoorbeeld de voor privédoeleinden ter beschikking gestelde auto, vergoedingen voor een woning, misdrijven en geldboeten.

#### **Sommige boeten wel ten laste van de vrije ruimte**

Voor sommige boeten is hierop door de Belastingdienst in het Handboek loonheffingen een uitzondering opgenomen. Als voldaan is aan het gebruikelijkheidscriterium mag een boete in de volgende gevallen toch worden aangewezen als eindheffingsbestanddeel in de vrije ruimte:

- u heeft een boete gekregen voor een overtreding van uw werknemer, en
- u verhaalt deze niet op uw werknemer.

De vergoeding moet wel voldoen aan het gebruikelijkheidscriterium. Dat wil zeggen dat deze niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.

**Tip:**

Als u voldoet aan het gebruikelijkheidscriterium, kunt u, onder verwijzing naar het Handboek loonheffingen, zowel Nederlandse als buitenlandse verkeersboetes aanwijzen in de vrije ruimte. Voorwaarde is dat u de boete heeft gekregen voor een overtreding van uw werknemer en dat u deze niet verhaalt op uw werknemer. U hoeft deze verkeersboete dan dus niet verplicht individueel te verlonen bij uw werknemer.

## Nieuwsbrief MKB

*April 2016*

### **2. Brug-WW per 1 april verruimd**

De brug-WW is vanaf 1 april 2016 ook beschikbaar gesteld voor opleiding en omscholing buiten de sectorplannen. Deze brug-WW zonder sectorplan wordt maximaal twee jaar uitgekeerd.

Voorwaarde is wel dat een werkgever de nieuwe werknemer acht uur per week in dienst neemt gedurende de opleidingsperiode én een contract biedt van ten minste zes maanden.

#### **Opleiding of omscholing**

De brug-WW wordt uitgekeerd als u een werknemer met WW in dienst neemt én deze een opleiding of omscholing volgt. De uren die de nieuwe werknemer bij u werkt, betaalt u uit. De brug-WW staat garant voor de uren die nodig zijn voor de opleiding of omscholing en dient door de werknemer zelf te worden aangevraagd.

#### **Regels rondom uitbreiding Scholingsregeling**

Tot nu toe werd de brug-WW maximaal een jaar uitbetaald. De brug-WW zonder sectorplan is onder bepaalde voorwaarden tijdelijk uitgebreid naar twee jaar. Als werkgever moet u dan wel de werknemer gedurende de opleidingsperiode voor ten minste acht uur per week aannemen. Daarnaast moet u de werknemer een baangarantie bieden van ten minste een half jaar. Dit dienstverband start uiterlijk op de eerste dag van de maand na afloop van de scholing. Aanvragen voor deze uitgebreide Scholingsregeling buiten de sectorplannen kunnen van 1 april 2016 tot uiterlijk 31 maart 2018 worden ingediend.

#### **Meer informatie**

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het WerkgeversServicepunt, WSP, in uw buurt. Op [www.werk.nl](http://www.werk.nl) vindt u de contactgegevens.

## Nieuwsbrief MKB

*April 2016*

### 3. Bedrijfsopvolgingsregeling en vastgoed-bv

Is de bedrijfsopvolgingsregeling van toepassing bij de vererving en schenking van aandelen in een vastgoed-bv? Het belang is erg groot.

Stel er is een familie-bv die een aantal panden bezit en voor langere tijd verhuurt aan derden. De Belastingdienst wijst het standpunt dat een vastgoed-bv een onderneming drijft steevast af, met als gevolg dat de BOR niet kan worden toegepast. Dit leidt in de praktijk bij het vererven en schenken van aandelen tot een discussie tussen belastingplichtigen en belastinginspecteurs en wordt uitgevochten bij de rechtbank en Hoge Raad. In diverse zaken is de Belastingdienst in cassatie gegaan. Dit betekent dat de Hoge Raad zich hier nog over zal uitspreken.

#### Ondernemingsvermogen

Om van de gunstige bedrijfsopvolgingsregeling gebruik te maken, moet de bv een onderneming drijven. Er mag geen sprake zijn van beleggingsvermogen. Of iets ondernemingsvermogen of beleggingsvermogen is, is talloze keren in de rechtspraak aan de orde gekomen. Grofweg gezegd draait het om de twee volgende vragen. Is de bv een duurzame organisatie van arbeid, kennis en kapitaal? En wordt daarmee meer dan een normaal rendement behaald?

#### Drijven van een onderneming

Bij het antwoord op de eerste vraag blijkt uit de rechtspraak dat bepaalde activiteiten die in eigen beheer worden verricht, de kans groter maken dat er sprake is van het drijven van een onderneming. Enkele voorbeelden:

- Het selecteren, benaderen, begeleiden, onderhandelen en het voeren van correspondentie met huurders.
- Het bepalen van de huurprijs, het opstellen van huurcontracten en het innen van de huur.
- Het beoordelen en uitvoeren van onderhouds-, schoonmaak- en renovatiewerkzaamheden.
- Het hebben van een eigen commerciële, juridische, technische en administratieve afdeling.

#### Bovennormaal rendement

De tweede vraag is die van het behalen van een bovennormaal rendement. Bij dit rendement wordt gekeken naar het directe rendement (de huuropbrengst) en het indirecte rendement (de waardeinstijging). Daarvan heeft een rechter eerder gezegd dat de Belastingdienst niet een bepaald minimaal rendement mag vaststellen om vervolgens te bepalen wat een rendement is wat door bovennormaal vermogensbeheer wordt behaald.

#### **Tip:**

Recente rechtspraak geeft praktische handvatten om te stellen dat een vastgoed-bv wel degelijk een onderneming kan drijven. Ook al wijst de Belastingdienst dit standpunt stelselmatig af. Het is in de praktijk van belang om over de inkleding van de activiteiten van een vastgoed-bv tijdig advies in te winnen.

## Nieuwsbrief MKB

*April 2016*

### 4. Wees alert op btw-fraude!

Ook de ondernemer die geen kwade bedoelingen heeft, kan betrokken raken bij btw-fraude door toedoen van de wederpartij. Wees daarom altijd alert.

Ongewenst en onbedoeld betrokken raken bij btw-fraude kan vervelende consequenties met zich meebrengen. Het recht op vooraftrek van btw kan worden geweigerd of er kan een onderzoek naar fraude worden ingesteld. Gelukkig kunt u als ondernemer dit risico verkleinen. Wees daarom altijd alert en kritisch als u een deal sluit en let op de volgende punten.

#### Controlepunten

Controleer altijd de volgende punten:

- Staat uw wederpartij ingeschreven bij de Kamer van Koophandel?
- Zijn de overhandigde papieren echt?
- Wat is de geschiedenis van het bedrijf? Het kan geen kwaad om het bedrijf waarmee u zaken doet eens te googelen.
- Is het fysieke adres van uw leverancier of afnemer bekend? Dus heeft de afnemer of leverancier een pand of kantoor waar u binnen kunt lopen om met iemand te spreken?
- Controleer het btw-nummer van de partij met wie u zaken doet. Dit kan via de link [http://ec.europa.eu/taxation\\_customs/vies/](http://ec.europa.eu/taxation_customs/vies/)
- Controleer of de door uw afnemer uitgereikte facturen aan de factuureisen voldoen. Zo moet een factuur het btw-nummer van uw afnemer vermelden, een datum hebben en moet de geleverde dienst of het geleverde goed zijn omschreven. Daarnaast moet het in rekening gebrachte bedrag exclusief btw vermeld staan. Ook moeten het btw-tarief en het btw-bedrag worden vermeld.

#### Verdachte zaken

Daarnaast moeten de volgende signalen de alarmbellen bij u doen rinkelen:

- De prijs die u moet betalen is opvallend laag.
- De factuur klopt niet of er ontbreekt iets belangrijks op de factuur, zoals bijvoorbeeld het adres of telefoonnummer.
- De leveranciers of afnemers bestaan maar kort en wisselen vaak.
- De producten die worden geleverd zijn niet gebruikelijk in de branche van de leverancier.
- De leverancier geeft al aan wie u de goederen mogelijk kunt doorverkopen en welke prijs u er dan voor zult krijgen.

#### Conclusie

Wanneer één van voorgaande situaties zich voordoet, betekent dit niet meteen dat er sprake is van btw-fraude, maar is dit wel een indicatie dat het verstandig is dat u nader onderzoek doet. Hoe meer van de voorgaande aspecten zich voordoen, hoe verdachter de situatie uiteraard is. Onderzoek in dat geval de situatie verder. Een gewaarschuwd mens telt immers voor twee!

## Nieuwsbrief MKB

*April 2016*

### **NIEUWSBERICHTEN**

#### **1. Afwijken uren bij min-maxcontract**

Bij een min-maxcontract mag het minimum aantal uren niet te veel afwijken van de werkelijke situatie. Indien een werknemer langere tijd structureel meer werkt, getuigt het van goed ondernemerschap als de ondergrens in het contract naar boven wordt bijgesteld. Een min-max contract biedt de werknemer garantie-uren met een marge naar boven, bijvoorbeeld 5-40 uur per week. Als werkgever kan zo'n contract handig zijn indien u verwacht dat er tijdens onregelmatige periodes meer werk is dan gemiddeld. Alleen in de situatie waarbij er gedurende ten minste een jaar structureel meer uren gewerkt wordt, kan via de rechter een verhoging van het minimum aantal uren in het contract worden geëist. Denk hierbij aan bijvoorbeeld een gemiddelde werkweek van 37,5 uur bij een contract van 5-40 uur per week. U voorkomt als werkgever een dergelijke claim door een realistisch minimum aantal uren vast te leggen. U kunt hiernaast ook opletten dat u de betreffende werknemer niet structureel meer uren inzet.

#### **2. Ondernemer of in dienstbetrekking?**

U bent ondernemer zonder personeel, u heeft verschillende opdrachtgevers en u loopt ondernemersrisico? Kortom, volgens u is er geen enkele twijfel dat u een echte ondernemer bent. Toch wil één van uw opdrachtgevers uw vergoeding aanmerken als loon uit dienstbetrekking. Kan dat? Ja, dat kan. Voor het beoordelen of sprake is van een dienstbetrekking gelden de volgende criteria: het persoonlijk verrichten van arbeid;; tegen een vergoeding; waarbij sprake is van een gezagsverhouding die zou kunnen worden aangemerkt als werkgeversgezag. Ook als u een echte ondernemer bent kan dus ten opzichte van bepaalde opdrachtgevers sprake zijn van een dienstbetrekking. Het één sluit het ander dan ook niet uit. Indien u een modelovereenkomst sluit met uw opdrachtgever kan uw opdrachtgever zekerheid krijgen over de loonheffingen. U moet dan wel daadwerkelijk volgens de afspraken in deze modelovereenkomst werken.

#### **3. Van privérekening naar zakelijke rekening**

Het kan nodig, maar ook aantrekkelijk zijn om vermogen op een privérekening over te brengen naar een zakelijke rekening. Daar is niets mis mee, mits u de spelregels van vermogensetikettering in acht neemt. Vermogensetikettering wil zeggen dat u een vermogensbestanddeel moet aanmerken als verplicht privé-, ondernemings- of keuzevermogen. Van ondernemingsvermogen kan sprake zijn wanneer u geld vanuit uw privérekening overboekt naar uw zakelijke rekening omdat u het geld op korte termijn nodig heeft binnen uw onderneming. Gebruikt u het geld in werkelijkheid niet binnen uw onderneming dan blijven de op de zakelijke rekening geboekte liquide middelen voor u gewoon tot uw box 3-vermogen behoren. De tenaamstelling en het karakter van een bankrekening (privé of zakelijk) zijn dus niet bepalend voor de fiscale kwalificatie. Het gaat erom waarvoor het geld is bestemd, voor gebruik binnen uw IB-onderneming of voor eigen gebruik.

#### **4. Bedenktijd na beëindigingsovereenkomst**

Scheiden de wegen tussen u en een werknemer door middel van een beëindigingsovereenkomst, dan heeft de werknemer een bedenktijd van twee weken, mits u deze bedenktijd schriftelijk vastlegt in de beëindigingsovereenkomst. Wanneer de bedenktijd niet in de overeenkomst zelf wordt vermeld, geldt een termijn van drie weken. Gedurende deze wettelijke bedenktijd kan de werknemer zonder opgave van redenen door een schriftelijke verklaring aan de werkgever de overeenkomst ontbinden.

## Nieuwsbrief MKB

**April 2016**

De bedenktijd gaat officieel in op de datum wanneer de overeenkomst daadwerkelijk is ondertekend. Eerdere mondelinge afspraken of een voorlopige overeenstemming per e-mail over het beëindigen van een arbeidsovereenkomst gelden niet als start voor de twee weken bedenktijd. Voor werkgevers is het daarom van belang dat, na overeenstemming, de officiële papieren zo snel mogelijk worden ondertekend en zijn voorzien van de juiste datum.

### **5. Vergeet btw over plastic tas niet**

Verstrekt u sinds dit jaar tegen een geringe vergoeding plastic tassen aan uw klanten? Dan bent u verplicht hier 21% btw over af te dragen. Vergeet deze niet mee te nemen in uw btw-aangifte. Neem de verkoop van plastic tassen daarom op als vaste post in uw financiële administratie. De verschuldigde btw over de plastic tas mag worden afgerond op hele centen. Maar let op, de gekozen methode dient consistent te worden toegepast. Een tassenverzamelpunt is een goed alternatief voor de verkoop van plastic tassen. Op deze manier kunnen klanten hun tassen hergebruiken. In dit geval is btw-heffing niet aan de orde. Ook mag u nog gratis papieren, stoffen en jute tassen aan klanten verstrekken. Zolang deze maar niet zijn voorzien van een plastic coating of voering.

### **6. Transitievergoeding**

Sinds 1 juli 2015 bent u als werkgever een transitievergoeding verschuldigd wanneer een tijdelijke of vaste werknemer ten minste twee jaar bij u in dienst is geweest en zijn arbeidscontract op uw initiatief is beëindigd. De transitievergoeding bent u ook verschuldigd wanneer u een zieke werknemer na twee jaar loondoorbetaling ontslaat. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkent dat dit onredelijk kan uitpakken voor werkgevers die aantoonbaar hun best hebben gedaan voor re-integratie van hun zieke werknemers. Hij is daarom bereid tot aanpassing van de verplichte transitievergoeding, maar wil daarvoor eerst in gesprek met de werkgeversorganisaties en vakbonden. Of werkgevers in de toekomst geen vergoeding zijn verschuldigd bij ontslag van hun werknemer na twee jaar ziekte en voldoende re-integratie pogingen, blijft voorlopig onduidelijk.