



REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

Remmerswaal Accountants & Adviseurs

Laan van Hildernisse Noord 4
4617 AE Bergen op Zoom
Telefoon +31(0)164 25 34 55

Onder de Linden 7
4695 BV Sint Maartensdijk
Telefoon +31(0)166 66 24 69

Streuvelslaan 12
4707 CH Roosendaal
Telefoon +31(0)165 58 59 00

www.remmerswaal.nl
info@remmerswaal.nl



[NIEUWSBRIEF]

AUGUSTUS 2017

[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

SOCIALE VERZEKERINGEN

Loonkostenvoordelen

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) vormt de bestaande premiekortingen voor oudere uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidsbeperking om tot loonkostenvoordelen. Het gaat om tegemoetkomingen aan werkgevers voor het in dienst nemen van werknemers uit de doelgroepen.

Loonkostenvoordeel

Het loonkostenvoordeel voor een oudere of arbeidsgehandicapte werknemer bedraagt op jaarbasis maximaal € 6.000. Voor de doelgroep banenafspraak wordt het maximum € 2.000 per jaar. Deze bedragen worden omgerekend in een vast bedrag per verloond uur. Dat komt neer op de volgende bedragen:

- oudere werknemer: € 3,05;
- arbeidsgehandicapte werknemer: € 3,05;
- doelgroep banenafspraak: € 1,01.

Er bestaat geen recht op het loonkostenvoordeel wanneer na beëindiging van een dienstbetrekking binnen zes maanden een dienstbetrekking tussen dezelfde werkgever en werknemer tot stand komt. De bepalingen uit de Wtl, die betrekking hebben op de loonkostenvoordelen, treden op 1 januari 2018 in werking.

Lage-inkomensvoordeel

De maximale hoogte van het lage-inkomensvoordeel is € 2.000 per jaar bij een jaarloon van 100 tot 110% van het wettelijk minimumloon en € 1.000 per jaar bij een jaarloon van 110% tot 120% van het wettelijk minimumloon. Het lage-inkomensvoordeel wordt per verloond uur toegekend:

- bij een gemiddeld uurloon tussen € 9,66 en € 10,63 is het voordeel per uur € 1,01;



- bij een gemiddeld uurloon tussen € 10,63 en € 12,08 is het voordeel per uur € 0,51.

Het lage-inkomensvoordeel wordt alleen toegekend bij banen voor ten minste 24 uur per week. Er geldt geen leeftijdsondergrens maar wel een bovengrens. Dat is de AOW-leeftijd omdat voor AOW-gerechtigde werknemers geen premies voor de werknemersverzekeringen betaald hoeven te worden. Het lage-inkomensvoordeel is op 1 januari 2017 van toepassing geworden. Het lage-inkomensvoordeel over 2017 wordt automatisch door het UWV berekend en in 2018 aan u uitgekeerd. Hier hoeft u niets voor te doen.

Kostendelersnorm AOW verdwijnt uit de wet

Alleenstaande AOW'ers hebben recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het wettelijk minimumloon. Echtparen en samenwonenden hebben per persoon recht op een AOW-uitkering van 50% van het wettelijk minimumloon, omdat zij bepaalde kosten zoals huisvestingskosten kunnen delen.

In het regeerakkoord van het huidige kabinet was een bezuinigingsmaatregel opgenomen, die inhield dat de lagere AOW-uitkering ook zou gelden voor alleenstaande AOW'ers die samenwonen met een kind. Nadat eerder al was toegezegd deze kostendelersnorm in de AOW niet in te voeren, heeft de ministerraad er nu mee ingestemd om het wetsartikel over de kostendelersnorm uit de wet te halen. Het niet invoeren van de kostendelersnorm kost structureel € 214 miljoen.

Start onderneming met behoud van uitkering

Het UWV kan iemand met een WW-uitkering toestemming verlenen om met behoud van uitkering een eigen bedrijf te starten. Dat kan voor een periode van 26 weken. Het moet gaan om nieuwe activiteiten. Het is niet toegestaan om bestaande werkzaamheden voort te zetten onder deze regeling. Mocht achteraf blijken dat de werkzaamheden, waarvoor het UWV toestemming heeft gegeven om deze met behoud van uitkering te starten, in feite een voortzetting zijn van eerdere activiteiten, dan kan het UWV de toestemming intrekken. De uitkeringsgerechtigde die een verzoek doet om deel te kunnen nemen aan de



startersregeling moet het UWV juist en volledig informeren over zijn activiteiten.

Volgens de Centrale Raad van Beroep wordt die verplichting niet opgeheven door de omstandigheid dat het UWV een anonieme tip heeft gekregen dat de uitkeringsgerechtigde zwart zou werken. Een uitkeringsgerechtigde die het UWV niet informeert over de aard van zijn activiteiten kan zich niet verweren tegen de intrekking van de toestemming om met behoud van uitkering een bedrijf te starten door erop te wijzen dat het UWV niet eerder onderzoek heeft verricht naar de anonieme tip.

OVERDRACHTSBELASTING

Onroerendgoed-bv

Bij de verkrijging van in Nederland gelegen onroerende zaken moet overdrachtsbelasting worden betaald. Aandelen in een rechtspersoon, waarvan de bezittingen grotendeels bestaan uit onroerende zaken, worden aangemerkt als onroerende zaak. Dat geldt alleen als de activiteiten van de rechtspersoon bestaan uit het verkrijgen, vervreemden of exploiteren van onroerende zaken. De maatstaf van heffing bij de verkrijging van aandelen in een dergelijke rechtspersoon is niet de waarde van de aandelen, maar de waarde van de onroerende zaken die door die aandelen wordt vertegenwoordigd. De achtergrond van deze bijzondere regeling is voorkomen dat de heffing van overdrachtsbelasting wordt ontgaan door de inbreng van een onroerende zaak in een rechtspersoon, waarvan de aandelen worden overgedragen.

Er geldt een vrijstelling van overdrachtsbelasting voor de verkrijging door een kind van een ondernemer van zaken die behoren tot de onderneming als het kind de bedrijfsvoering voortzet. Deze vrijstelling moet

[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

aanzegverplichting gehouden. De arbeidsovereenkomst eindigde op 31 januari 2017. Dat betekende dat de werkgever voor 1 januari 2017 de werknemer schriftelijk had moeten informeren over de voortzetting of beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Op 27 januari 2017 heeft de werkgever mondeling meegedeeld dat het contract niet verlengd zou worden. Dat was te laat en niet schriftelijk.

Wederindiensttreding

Toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst met een werknemer wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen wordt verleend met toepassing van de wederindiensttredingsvoorwaarde. Deze voorwaarde houdt in dat de werkgever, wanneer hij binnen 26 weken iemand wil aannemen voor de werkzaamheden die de ontslagen werknemer verrichtte, eerst de ontslagen werknemer de kans moet bieden om zijn oude baan weer te vervullen voordat hij een ander mag aannemen.

Houdt de werkgever zich niet aan deze voorwaarde, dan kan de ontslagen werknemer de kantonrechter verzoeken om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen of om de werkgever te verplichten om een billijke vergoeding aan hem te betalen. Dat verzoek moet gedaan worden binnen twee maanden na de dag waarop de werknemer op de hoogte is geraakt van het overtreden van de wederindiensttredingsvoorwaarde. Wordt het verzoek te laat gedaan, dan kan de kantonrechter het verzoek niet ontvankelijk verklaren.

FORMEEL RECHT

Afschaffing inkeerregeling

De inkeerregeling is bedoeld om belastingplichtigen, die een onjuiste of onvolledige aangifte hebben gedaan, ertoe te bewegen alsnog een juiste aangifte te doen. De inkeerregeling houdt in dat bij navordering van belasting geen boete wordt opgelegd aan een belastingplichtige die op eigen initiatief alsnog openheid van zaken geeft. Aanvankelijk gold de regeling voor alle belastingjaren. Met ingang van 2 juli 2009 is de termijn, waarbinnen geen



boete wordt opgelegd, beperkt tot uiterlijk twee jaar na het tijdstip waarop een aangifte is gedaan of had moeten worden gedaan. Bij latere inkeer wordt de boete gematigd. In de afgelopen jaren is de na matiging resterende vergrijpboete buiten deze periode al een aantal maal verhoogd, sinds 1 juli 2016 tot 120% van de nagevorderde belasting wanneer het gaat om vermogen in box 3.

De staatssecretaris van Financiën geeft uitvoering aan zijn voornemen om de inkeerregeling af te schaffen. Dat gebeurt in het Belastingplan 2018. Datum van ingang is 1 januari 2018. Vanaf die datum is inkeer zonder boete niet meer mogelijk.

INTERNATIONAAL

Bepaling verblijfsdagen

De heffingsbevoegdheid over inkomsten van mensen die niet in Nederland wonen wordt beperkt door belastingverdragen die Nederland met hun woonland heeft gesloten. Volgens het verdrag met België mag Nederland over de inkomsten uit in Nederland door een inwoner van België in dienstbetrekking verrichte werkzaamheden voor een niet in Nederland gevestigde werkgever alleen dan belasting heffen als de inwoner van België meer dan 183 dagen in Nederland verblijft.

Het OESO-modelverdrag is uitgangspunt voor veel verdragen ter voorkoming van dubbele belastingheffing. Het commentaar bij de bepalingen van het modelverdrag is daarom van belang bij de uitleg van overeenkomende bepalingen in individuele verdragen. Het artikel over loon uit dienstbetrekking in het verdrag met België komt woordelijk overeen met de

betreffende bepaling uit het OESO-modelverdrag. Uit het commentaar op dat artikel van het modelverdrag volgt dat als dagen van verblijf in de werkstaat ook meetellen de dagen waarop niet is gewerkt maar die enig verband houden met de werkzaamheden in de werkstaat. Voorbeelden zijn zaterdagen en zondagen, nationale feestdagen, vakanties en vrije dagen voor, tijdens of na beëindiging van de werkzaamheden.

Hof Den Bosch oordeelde in een procedure over een in België wonende dga van een naar Belgisch recht opgerichte bvba dat niet was voldaan aan de 183-dageneis. De bvba heeft in 2009 op 181 dagen in Nederland werkzaamheden verricht voor een Nederlandse opdrachtgever. Andere dagen dan de werkdagen heeft het hof niet meegenomen in de beoordeling of voldaan was aan de 183-dageneis. Het hof kwam daardoor niet toe aan beantwoording van de vraag of de gebruikelijk-loonregeling van toepassing was. Onder verwijzing naar het OESO-commentaar is de Hoge Raad van oordeel dat het hof ten onrechte alleen de dagen waarop de dga feitelijk in Nederland heeft gewerkt in aanmerking heeft genomen. Hof Arnhem-Leeuwarden moet de zaak nu verder behandelen.



Hoewel bij de totstandkoming van deze uitgave de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, bestaat de mogelijkheid dat bepaalde informatie na verloop van tijd verouderd of niet meer juist is. Dit kan ontstaan ten gevolge van (aanpassing van de) regelgeving die bekend is geworden na het opmaken van deze uitgave. Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact op te nemen met uw adviseur.

[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

Loondoorbetalingsverplichting

Werkgevers zijn verplicht gedurende de eerste twee jaar van ziekte het loon van een zieke werknemer door te betalen. In de wet is geregeld welk deel van het loon in ieder geval betaald moet worden. In het eerste ziektejaar moet de werkgever minstens 70% van het loon, maar niet minder dan het wettelijk minimumloon doorbetalen. Na het eerste jaar vervalt de eis dat niet minder dan het wettelijk minimumloon doorbetaald moet worden. De eis dat minstens 70% van het loon wordt doorbetaald blijft wel in stand. In een cao kan worden vastgelegd dat een hoger bedrag dan het wettelijk minimum wordt betaald. De verplichting om het loon door te betalen kan worden verlengd als de werkgever zich niet houdt aan de verplichting om de werknemer zo snel mogelijk in het arbeidsproces te laten re-integreren.

Hoogte loon bij verlengde doorbetalingsverplichting

Aan een werkgever die niet aan zijn re-integratieverplichtingen voor een arbeidsongeschikte werknemer had voldaan, werd door het UWV een loonsanctie opgelegd. De werkgever moest daardoor het loon van de werknemer in diens derde ziektejaar doorbetalen. Omdat de werkgever niet aan die verplichting voldeed, vorderde de werknemer in kort geding betaling van loon. Volgens de geldende cao had de werknemer in het tweede ziektejaar recht op 90% van zijn loon. De kantonrechter veroordeelde de werkgever tot doorbetaling van 90% van het loon, rekening houdend met de in de cao afgesproken verhogingen per 1 juli 2016 en per 1 januari 2017.

In hoger beroep bestreed de werkgever dat hij 90% van het loon moest betalen. Het hof honoreerde het standpunt van de werkgever en verlaagde de doorbetalingsverplichting tot 70% van het loon. Volgens het hof is dat bedrag het



uitgangspunt voor de wettelijke regeling van de verplichte doorbetaling van loon bij ziekte.

Wijzigingen Arbowet

Per 1 juli 2017 is de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet in werking getreden. De wet is op de volgende onderdelen aangepast:

- De positie van de preventiemedewerker is versterkt.
- De adviserende rol van de bedrijfsarts is verduidelijkt.
- Werknemers hebben recht op een consult van de bedrijfsarts.
- De positie van de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners is verbeterd.
- Het basiscontract arbodienstverlening is ingevoerd.

Positie preventiemedewerker

Een van deze verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet is het aanstellen van een preventiemedewerker. Tot de taken van de preventiemedewerker behoort het opstellen van de risico-inventarisatie en -evaluatie. Om de betrokkenheid bij de keuze van de preventiemedewerker te vergroten heeft het medezeggenschapsorgaan van het bedrijf instemmingsrecht over de persoon en positie van de preventiemedewerker. Het orgaan wordt daardoor medeverantwoordelijk voor het functioneren van de preventiemedewerker.

Rol bedrijfsarts bij verzuimbegeleiding

De werkgever is verantwoordelijk voor de verzuimaanpak. De bedrijfsarts heeft daarin een ondersteunende rol. Om te voorkomen dat de bedrijfsarts de belangen van de werkgever zwaarder laat wegen dan de gezondheid van de werknemer is de adviserende rol van de bedrijfsarts duidelijker omschreven in de wet.

Consult bij de bedrijfsarts

Iedere werknemer heeft de mogelijkheid om een bedrijfsarts te consulteren. De bedoeling daarvan is dat werknemers de bedrijfsarts consulteren voordat klachten leiden tot verzuim. Toestemming van de werkgever voor een consult is niet nodig. De werkgever mag niet geïnformeerd worden over het consult, de aanleiding daartoe of de uitkomsten van het consult.

Basiscontract arbodienstverlening

De wet stelt minimumeisen aan het contract tussen arbodienstverleners en werkgevers. Het



basiscontract omvat de wettelijke taken waarbij een werkgever zich moet laten ondersteunen door een arbodienst. De wet bevat vier specifieke rechten en verplichtingen die moeten bijdragen aan een goede beroepsuitoefening door de bedrijfsarts.

- De werkgever moet de bedrijfsarts de gelegenheid geven om iedere werkplek te bezoeken.
- De bedrijfsarts moet de werknemer de mogelijkheid bieden om een second opinion te vragen.
- De bedrijfsarts moet een klachtenprocedure hebben.
- De bedrijfsarts en arbodeskundigen hebben het recht om met het medezeggenschapsorgaan te overleggen.

Deze rechten en verplichtingen worden in de overeenkomst tussen werkgever en bedrijfsarts uitgewerkt.

Aanzegverplichting

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt na het verstrijken van de periode waarvoor de overeenkomst is aangegaan. Opzegging is niet nodig voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Wel is de werkgever wettelijk verplicht om een werknemer met een tijdelijk arbeidscontract mee te delen of zijn arbeidsovereenkomst zal worden voortgezet of niet. Deze mededeling moet, bij contracten van zes maanden of langer, ten minste een maand voor het aflopen van het contract schriftelijk worden gedaan. De werkgever die zich niet houdt aan deze aanzegplicht, moet de werknemer een vergoeding betalen die gelijk is aan een maandsalaris. Een mondelinge mededeling is niet voldoende. Dat blijkt uit de volgende procedure.

De kantonrechter heeft onlangs op verzoek van een werknemer diens voormalige werkgever veroordeeld tot betaling van een vergoeding. De werkgever had zich niet aan de

[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

fiscale belemmeringen voor de overdracht van een onderneming van ouders aan hun kinderen wegnemen.

De rechtbank heeft onlangs geoordeeld dat de verkrijging van de aandelen in een onroerendgoed-bv door de dochter van de dga is vrijgesteld van overdrachtsbelasting. De bv dreef een materiële onderneming. Wanneer de vastgoedportefeuille van de bv als eenmanszaak zou zijn gedreven, was de overdracht van de onderneming vrijgesteld van overdrachtsbelasting. Volgens de rechtbank is met de wetsfictie, die aandelen aanmerkt als een onroerende zaak, niet bedoeld om belasting te heffen in een geval waarin verkrijging van de onroerende zaak zelf zou zijn vrijgesteld.

Vergoeding uitstel levering

Bij de levering van een in Nederland gelegen onroerende zaak wordt overdrachtsbelasting geheven van de verkrijger. De overdrachtsbelasting wordt berekend over de waarde van de onroerende zaak, waarbij de waarde ten minste gelijk is aan de waarde van de tegenprestatie. De tegenprestatie is het totaal van de prestaties waartoe de verkrijger zich bij de koop heeft verbonden om de onroerende zaak te verkrijgen.

Volgens de rechtbank is de vergoeding die een koper betaalt aan de verkoper om uitstel van de levering van de onroerende zaak te bewerkstelligen een deel van de tegenprestatie. Dat betekent dat over deze vergoeding overdrachtsbelasting verschuldigd is. Volgens de koopovereenkomst had de koper het recht om de levering tegen een vergoeding van € 200.000 met een maand uit te stellen. In totaal mocht de koper de levering drie maanden uitstellen. De akte van levering van de notaris merkte het extra betaalde bedrag van € 600.000 aan als onderdeel van de tegenprestatie voor de levering waarover overdrachtsbelasting berekend moest worden. De rechtbank sloot zich daarbij aan.

LOONBELASTING

Uitstel handhaving Wet DBA

De staatssecretaris van Financiën heeft laten weten dat de opschorting van de handhaving van de Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelatie) is verlengd tot in ieder geval

1 juli 2018. Voor de goede orde zij vermeld dat dit niet geldt voor kwaadwillenden.

De mededeling van de staatssecretaris is gedaan naar aanleiding van het verschijnen van een rapport betreffende het onderzoek naar varianten voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Bij de aanbidding van dat rapport aan de Tweede Kamer heeft de minister van Sociale Zaken gezegd dat de keuze voor vervolgstappen in het DBA-dossier aan een nieuw kabinet worden overgelaten.

Niet sluitende rittenregistratie

Wanneer een werkgever aan een werknemer een auto ter beschikking stelt, geldt het wettelijk vermoeden dat de auto ook privé wordt gebruikt. Het voordeel van het privé mogen gebruiken van een auto van de zaak leidt tot een bijtelling bij het loon. Dat voordeel bedraagt ten minste 22% van de waarde van de auto. Er volgt geen bijtelling als de werknemer overtuigend aantoonde dat de auto op jaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé wordt gebruikt. Dat bewijs kan worden geleverd met behulp van een rittenregistratie, maar ook op andere wijze.

Oordeel over rittenregistraties

Aan een bv werden naheffingsaanslagen loonbelasting opgelegd omdat de bv geen rekening had gehouden met een bijtelling voor privégebruik bij het salaris van haar dga. De bv kwam in hoger beroep met andere rittenregistraties dan zij in bezwaar en in beroep had aangevoerd. Het hof vond niet overtuigend aangetoond dat met de auto per jaar niet meer dan 500 kilometer privé was gereden. Bepalend vond het hof dat de nieuwe rittenregistraties, die betrekking hadden op de jaren 2009 en 2010 pas in 2017 waren opgesteld. In tegenstelling tot de eerdere rittenregistraties bevatten de nieuwe registraties geen enkele privérit, terwijl de dga en zijn echtgenote in privé geen auto hadden. De nieuwe rittenregistraties bevatten



enkele opmerkelijke zakelijke ritten, namelijk op Koninginnedag en op beide Kerstdagen. Tenslotte sloot de eindstand van 2009 niet aan bij de beginstand van 2010. De dga heeft in de procedure voor het hof de onduidelijkheden en verschillen in de rittenregistraties niet kunnen verklaren. Dat leidde tot het oordeel dat de naheffingsaanslagen terecht zijn opgelegd.

Boete

Tegelijk met de naheffingsaanslagen heeft de inspecteur vergrijpboeten opgelegd omdat het aan grove schuld van de bv te wijten was dat geen loonbelasting over het privégebruik is betaald. Deze boeten bleven in stand. Het hof nam bij de beoordeling in aanmerking dat de Belastingdienst bij een eerder boekenonderzoek erop had gewezen dat een beperkt privégebruik moet kunnen worden aangetoond en dat de werkgever controle op het gebruik van de auto moet uitvoeren. Zowel de oorspronkelijke als de latere rittenregistraties waren geen betrouwbare en sluitende weergave van de met de auto gereden ritten. Daar kwam nog bij dat de dga anderen gebruik liet maken van de auto zonder te letten op de aard van dat gebruik. Dat gebrek aan kennis rekende het hof toe aan de bv. Volgens het hof was het op zijn minst aan grove schuld van de bv te wijten dat de voor het privégebruik van de auto verschuldigde belasting niet is betaald.

INKOMSTENBELASTING

Beperking aftrek zorgkosten

De aftrekbaarheid in de inkomstenbelasting van zorgkosten is strikt geregeld. Zo gelden voor de aftrek van extra uitgaven voor kleding en beddengoed wegens langdurige ziekte vaste gemaximeerde bedragen van € 300 of € 750, mits aan de voorwaarden is voldaan. Deze bedragen zijn opgenomen in de Uitvoeringsregeling inkomstenbelasting 2001. Hof Arnhem-Leeuwarden oordeelde vorig jaar dat deze beperking onbevoegd was aangebracht, en daarom niet mocht worden toegepast. De Hoge Raad oordeelt anders.

Volgens de Hoge Raad is bij deze beperking de door de wetgever aan de minister van Financiën gedelegeerde bevoegdheid niet overschreden. Het hof had eerder geoordeeld dat dit wel het geval was. Volgens het hof was de Uitvoeringsregeling onverbindend voor zover daarin een beperking aan de aftrekbaarheid

[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

wordt gesteld. Uit de wetgeschiedenis volgt dat de wetgever de ministeriële regelgever de bevoegdheid heeft gegeven om de omvang van de aftrek voor extra uitgaven voor kleding en beddengoed te regelen. Dat betekent dat de minister de bevoegdheid heeft gekregen om het bedrag van de extra kosten te normeren. Onder de werking van de Wet IB 1964 gold een vergelijkbare regeling voor de aftrek van extra kosten van kleding en beddengoed. De wetgever heeft deze regeling inhoudelijk voort willen zetten.

Gevolg voor de praktijk

Voor de praktijk betekent dit dat, ongeacht de hoogte van de werkelijke extra uitgaven voor kleding en beddengoed, de aftrek beperkt is tot de gemaximeerde bedragen.

Nettoloon in rekening-courant

Loon wordt geacht te zijn genoten op het tijdstip waarop het is ontvangen, verrekend, ter beschikking gesteld, rentedragend of vorderbaar en inbaar is geworden. Het verrekenen van het nettoloon in de rekening-courant tussen een bv en haar dga is volgens de rechtbank een vorm van genieten van het loon. Bepalend daarvoor vond de rechtbank dat over de rekening-courant rente is berekend, die in de aangiften IB en Vpb is begrepen, en dat de ingehouden loonheffingen zijn afgedragen.

In de aangiften IB voor de jaren 2013 en 2014 van een dga waren bedragen aan loon opgenomen. Het loon was afkomstig van de bv. De aangiften bevatten ook bedragen aan ingehouden loonheffingen. Nadat de aanslagen waren opgelegd in overeenstemming met de ingediende aangiften, maakte de dga daartegen bezwaar. De bezwaren zijn door de inspecteur afgewezen. Volgens de rechtbank heeft de dga door de omzetting van het loon in een rekening-courantvordering de beschikkingsmacht over het nettoloon gekregen. Daarmee heeft de dga het nettoloon genoten.

Volgens de rechtbank is de inspecteur terecht uitgegaan van het in rekening-courant verwerkte bedrag aan loon. De dga heeft niet aannemelijk gemaakt dat het loon ten tijde van de omzetting een lagere waarde had of dat de rekening-courant vordering een lagere waarde had dan in de jaarrekeningen en in de aangiften was opgenomen.



Hypotheekrenteaftrek

De staatssecretaris van Financiën heeft Kamervragen over de verplichte hypotheekrenteaftrek beantwoord. De staatssecretaris bevestigt dat het mogelijk is dat iemand per saldo inkomstenbelasting moet betalen over de eigen woning door de beperking van de hypotheekrenteaftrek in de hoogste tariefschijf. De bijtelling voor de eigen woning is dan tegen het normale tarief belast, terwijl de aftrek van hypotheekrente tegen een lager tarief plaatsvindt. Het effect van deze tariefmaatregel wordt vooral duidelijk wanneer tegelijk een andere maatregel van toepassing is. Deze andere maatregel voorkomt een bijtelling bij het inkomen wanneer het eigenwoningforfait hoger is dan de betaalde hypotheekrente. Volgens de staatssecretaris was dit effect bij de invoering van de tariefmaatregel al duidelijk. Er is destijds een amendement ingediend om dit te voorkomen, maar dat amendement is niet aangenomen.

Bij de behandeling van de tariefmaatregel in de Tweede Kamer heeft de staatssecretaris geschreven dat belastingplichtigen ervoor kunnen kiezen om de kosten van de eigen woning vanaf 2014 niet in box 1 in aftrek te brengen. Volgens de staatssecretaris wordt die opmerking ten onrechte opgevat als een keuzemogelijkheid voor belastingplichtigen om betaalde hypotheekrente al dan niet in aftrek te brengen. Die keuze is er niet, al is er wel een keuze om de schuld niet in box 1 maar in box 3 te laten vallen. Wanneer de schuld in box 3 valt, is de rente niet aftrekbaar in box 1. Een schuld gaat naar box 3 wanneer deze niet voldoet aan de voorwaarden voor een eigenwoningsschuld. De staatssecretaris wijst erop dat de wettelijke systematiek onveranderd is en dat het beleid van het ministerie ook niet is gewijzigd. Iedere belastingplichtige is verplicht om zijn aangifte juist en volledig in te vullen. Dit geldt ook voor aftrekposten. Het niet opnemen van een aftrekpost in een aangifte zal niet snel leiden tot

het opleggen van een boete, omdat er meestal geen heffingsbelang voor de Belastingdienst is. Bij de eigen woning kan per saldo wel sprake zijn van een heffingsbelang.

Op de vraag of hij zelf alle regels rondom de hypotheekrenteaftrek begrijpt, antwoordt de staatssecretaris dat de regels complex zijn. Voor een gedetailleerd uitgeschreven uiteenzetting verwijst de staatssecretaris naar de tekst van de Wet IB 2001.

Vervolgonderzoek box 3

De staatssecretaris van Financiën heeft een vervolgonderzoek uit laten voeren naar de mogelijkheden voor belastingheffing in box 3 op basis van het werkelijk behaalde rendement. In het vervolgonderzoek is ook gekeken naar mogelijke aanpassingen om binnen het huidige forfaitaire systeem te komen tot een heffing die beter aansluit bij de werkelijk behaalde rendementen. Het rapport van dit nadere onderzoek is nu aan de Tweede Kamer aangeboden.

Belangrijkste conclusie onderzoek

De belangrijkste conclusie van het vervolgonderzoek is dat de in het eerdere rapport beschreven varianten voor burgers, financiële instellingen en de Belastingdienst qua uitvoering structureel problematisch zijn. Deze varianten zijn een vermogensaanwasbelasting, een vermogenswinstbelasting en een forfaitaire heffing over de individuele vermogensmix. Een vermogensaanwasbelasting en een vermogenswinstbelasting sluiten voor inkomen uit spaartegoeden en beleggingsproducten aan bij de werkelijke rendementen. Het verschil tussen beide varianten is het moment waarop belasting wordt geheven. Bij een vermogensaanwasbelasting worden de vermogensmutaties jaarlijks in de heffing betrokken. Bij een vermogenswinstbelasting worden de vermogensmutaties belast op het moment van realisatie. Langdurig uitstel van belastingheffing is in deze laatste optie mogelijk. Dat kan leiden tot sterk wisselende belastingopbrengsten. Een vermogensaanwasbelasting voorkomt uitstel van belastingheffing, maar leidt tot wisselende belastinginkomsten, doordat waardemutaties direct doorwerken in de heffing.

Haalbare variant

De meest haalbare variant lijkt een aangepaste

[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

versie van de huidige forfaitaire regeling. Aanpassingen van rendementspercentages, de gewichten van sparen en beleggen in de vermogensmix per vermogensschijf, de lengte van de vermogensschijven, het heffingvrije vermogen en het proportionele tarief zijn relatief eenvoudig aan te brengen. Op die manier wordt beter aangesloten bij het werkelijke rendement. Dergelijke wijzigingen kunnen op korte termijn worden doorgevoerd. Kleine spaarders kunnen worden ontzien door:

- het heffingvrije vermogen te verhogen;
- het forfaitair rendement sneller te laten aansluiten op de actuele rendementen;
- in de eerste vermogensschijf alleen het spaarrendement in aanmerking te nemen.

Het aanpassen binnen het huidige systeem zou door opname in het Belastingplan 2018 per 1 januari 2018 al kunnen gebeuren.

Kabinetsreactie

De staatssecretaris onthoudt zich van inhoudelijk commentaar op het rapport. De keuze voor een heffing in box 3, die beter aansluit bij de werkelijk behaalde rendementen, moet door een nieuw kabinet gemaakt worden.

Geen verlenging restschuldregeling

In 2013 stond 36% van de koopwoningen in Nederland onder water. Dat wil zeggen dat de hypotheekschuld hoger was dan de waarde van de woning op dat moment. Eind 2016 was dit afgenomen tot bijna 18%. De verwachting is dat dit percentage zal dalen als gevolg van stijgende huizenprijzen en van maatregelen die zijn genomen op de woningmarkt. Ook de omvang van restschulden zal dalen.

Een van de maatregelen, die destijds is getroffen ter bestrijding van de gevolgen van de financiële crisis, is de restschuldregeling. Deze



maatregel loopt op 31 december 2017 af. De restschuldregeling houdt in dat de rente over de na verkoop van een eigen woning resterende schuld in aftrek kan worden gebracht gedurende maximaal 15 jaar. De regeling had verbetering van de doorstroming op de woningmarkt als doel.

De staatssecretaris van Financiën verwacht dat het aantal huizen dat onder water staat eind 2017 weer op het niveau van voor de crisis zal zijn. Daarom is hij niet van plan om de restschuldregeling te verlengen.

Ondernemerschap

Volgens Hof Arnhem-Leeuwarden oefende een verpleegkundige zelfstandig haar beroep uit, ondanks het gebruik dat zij maakte van de diensten van een bemiddelingsbureau. De inspecteur was van mening dat de verpleegkundige haar beroep niet voor eigen rekening uitoefende, maar voor rekening van het bemiddelingsbureau. Bepalend daarvoor vond de inspecteur de aan het bureau betaalde vergoeding van 4% van de bruto inkomsten die de verpleegkundige via het bureau ontving.

Het hof vindt voldoende aannemelijk gemaakt dat de verpleegkundige zorg heeft verricht aan zorgvragers met een persoonsgebonden budget, met wie zij zelf overeenkomsten heeft gesloten. Het bemiddelingsbureau vervult slechts een faciliterende rol. Het hof vindt ook aannemelijk dat het bemiddelingsbureau geen rol speelt bij de uitvoering en organisatie van de zorgverlening door de verpleegkundige en niet beschikt over de vereiste vakinhoudelijke kennis en ervaring. Een gezagsverhouding tussen bemiddelingsbureau en verpleegkundige is er niet.

ARBEIDSRECHT

Alsnog transitievergoeding

Ontslag op staande voet vereist een dringende reden. De werkgever, die een werknemer op staande voet wil ontslaan, moet het ontslag en de dringende reden onvervuld meedelen aan de betrokken werknemer. Als de werknemer het niet eens is met het gegeven ontslag, kan hij de nietigheid daarvan inroepen.

Vernietiging ontslag op staande voet

Een werknemer werd na een 18-jarig



dienstverband op staande voet ontslagen. De werknemer bestreed het ontslag, omdat hem niet duidelijk was wat de reden voor het ontslag was. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd. De werkgever was er niet in geslaagd om bewijs te leveren van een dringende reden voor het ontslag en evenmin van het meedelen van die reden aan de werknemer. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een transitievergoeding aan de ontslagen werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter was sprake van wangedrag van de werknemer als aanleiding voor het ontslag.

Hoger beroep

In hoger beroep tegen de beschikking van de kantonrechter bestreed geen van de partijen de verklaring voor recht dat het gegeven ontslag op staande voet nietig was. Ook de door de kantonrechter uitgesproken ontbinding van de arbeidsovereenkomst werd niet bestreden. De ontslagen werknemer was het niet eens met het oordeel dat hij door wangedrag ernstig verwijtbaar had gehandeld. Voor de kantonrechter was dat een reden om hem geen transitievergoeding toe te kennen. Het hof oordeelde dat de werknemer recht had op betaling van loon vanaf de datum van het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst was ontbonden.

Anders dan de kantonrechter had geoordeeld, vond het hof dat het niet aan de werknemer te wijten was dat hij in die periode niet had gewerkt. Omdat naar het oordeel van het hof geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, moest de werkgever hem alsnog een transitievergoeding betalen.