

[R]
REMMERSWAAL
ACCOUNTANTS & ADVISEURS
SINDS 1956

[60]
JAAR

Professioneel en persoonlijk sinds 1956

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]

JUNI 2016

[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS



KANTOORNIEUWS

Remmerswaal Accountants & Adviseurs 60 jaar!

Remmerswaal Accountants & Adviseurs is geen eindagsvlieg. Het bedrijf is opgericht in 1956 en is inmiddels uitgegroeid tot een professionele organisatie met 5 vestigingen. U vindt ons in West-Brabant en op het Zeeuwse eiland Tholen. Dit jaar, om precies te zijn op 14 juli, bestaan we dus op de kop af 60 jaar en al die tijd willen wij staan voor kwaliteit, betrouwbaarheid en een organisatie met korte lijnen.

Meer informatie over onze organisatie kunt u vinden op onze site www.remmerswaal.nl.

CIVIEL RECHT

Wet aanpak schijnconstructies

Op 1 juli 2015 is de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) in werking getreden.

Doelstelling WAS

De doelstelling van de WAS is het verminderen van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven en het versterken van de rechtspositie van

werknemers. Oneerlijke concurrentie komt voor doordat bedrijven arbeidskrachten uit het buitenland bereid vinden om voor een lager loon dan het minimumloon hier te werken. Dit is ongewenst voor werknemers en voor werkgevers. Regelmatig worden schijnconstructies opgezet om onder Nederlandse wet- en regelgeving uit te komen. Dergelijke constructies hebben vaak tot gevolg dat Nederland premies en belastingen misloopt.

Maatregelen

De wet omvat de volgende maatregelen:

- Er worden meer eisen gesteld aan de loonstrook. Werkgevers moeten de bedragen waaruit het loon is samengesteld specificeren. Dat geldt voor onkostenvergoedingen en voor de bedragen die op het loon zijn ingehouden. De specificatie van onkostenvergoedingen moet de hoogte en de onkosten waarvoor de vergoedingen zijn verstrekt omvatten en de samenhang met de dienstbetrekking. Als onkosten ten onrechte tot het minimumloon zijn gerekend, kan aan de werkgever een boete worden opgelegd wegens onderbetaling.
- Het recht op het wettelijk minimumloon en de uitbetaling daarvan is duidelijker vastgelegd in de wet.
- Werkgevers zijn verplicht om het netto bedrag van het wettelijk minimumloon per bank te betalen. Op die manier is beter te controleren of de werkgever zich aan de wettelijke regels met betrekking tot het minimumloon houdt. Contante uitbetaling van loon is fraudegevoelig. Als de werkgever zich niet houdt aan de verplichting om per bank te betalen kan hem een boete worden opgelegd.
- Het is in principe niet meer toegestaan om bedragen te verrekenen met of in te houden op het minimumloon. De mogelijkheid om bedragen te verrekenen met het minimumloon strookt niet met de doelstelling van de Wet minimumloon. Verrekeningen en inhoudingen zijn wel toegestaan op de wettelijke minimumvakantiebijslag. De werknemer kan voor sommige betalingsverplichtingen een schriftelijke volmacht verlenen aan de werkgever om deze in zijn naam uit het loon te voldoen. Verrekening van betaalde voorschotten op het loon is wel toegestaan.
- De Inspectie SZW mag de resultaten van controles met vermelding van naam en toenaam van gecontroleerde bedrijven openbaar maken. Het gaat om gegevens over boeteopleggingen, de constatering dat geen overtredingen hebben plaatsgevonden en het bevel tot preventieve stillegging. Dit moet de

naleving van wet- en regelgeving door bedrijven verbeteren.

- De invoering van een civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor het aan de werknemer verschuldigde loon. Door de aansprakelijkheid kunnen opdrachtgevers die werkzaamheden in een keten laten verrichten afdwingen dat in de keten het juiste loon wordt betaald. Dit moet oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden voorkomen.
- Het verbeteren van de cao-naleving en -handhaving. De algemeen verbindend verklaring (avv) van een cao kan op verzoek eenmalig en voor maximaal een jaar worden verlengd. De inspectie SZW mag al aanwezige inspectiegegevens gebruiken voor onderzoek.
- Het verbeteren van de publiek-private informatie-uitwisseling door vermoedens van de Inspectie SZW van niet-naleving van cao's door te geven aan (handhavingsinstanties van) cao-partijen.
- Het verbeteren van de handhaafbaarheid van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) door expliciet in de wet op te nemen dat de werkgever moet meewerken aan de vaststelling van de identiteit van de werknemer.

Ingangsdata

Niet alle onderdelen van de WAS zijn ingegaan per 1 juli 2015. De verplichte betaling per bank van ten minste het minimumloon en de specificatie van de onkostenvergoedingen op de loonstrook zijn ingegaan per 1 januari 2016. Het verbod van inhoudingen op en



[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS



Loondoorbetaling bij ziekte

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een brief aan de Tweede Kamer een drietal maatregelen aangekondigd om knelpunten in de loondoorbetalingsverplichting op te lossen. De maatregelen hebben betrekking op de loonsanctie bij re-integratie in het tweede spoor, de aanvraag voor een vervroegde IVA-keuring en de premiestelling bij de verzuimverzekering.

Re-integratie tweede spoor

Het UWV kan een werkgever, die onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht, een loonsanctie opleggen. Dat houdt in dat de loondoorbetalingsverplichting wordt verlengd. Een voorbeeld is het niet of te laat inzetten van re-integratie buiten het eigen bedrijf, het zogenaamde tweede spoor. Werkgevers blijken dat traject in te zetten om een loonsanctie te voorkomen. Het wel of niet en het moment van inzetten van een tweede spoortraject wordt de keuze van werkgever en werknemer op basis van advies van de bedrijfsarts. Deze keuze moeten zij vastleggen in een plan van aanpak. Het UWV controleert of het re-integratietraject volgens het plan van aanpak is verlopen. De bedoeling is te voorkomen dat een tweede spoortraject alleen zal worden ingezet als een toegevoegde waarde te verwachten is en niet om een loonsanctie te voorkomen.

Vervroegde IVA-keuring

Op dit moment kan een werknemer na drie weken ziekte een vervroegde IVA-uitkering aanvragen als duidelijk is dat hij in de toekomst niet meer kan werken. IVA is de wettelijke Inkomensvoorziening voor Volledig Arbeidsongeschikten. Wanneer de IVA-uitkering wordt toegekend, wordt deze door de werkgever verrekend met de

loondoorbetaling. Werkgevers krijgen ook de mogelijkheid om een vervroegde IVA-uitkering aan te vragen. Dat leidt tot vermindering van de loondoorbetalingsverplichting en voorkomt onnodige re-integratieactiviteiten.

Premie verzuimverzekering

Veel kleine en middelgrote werkgevers hebben de loondoorbetalingsverplichting verzekerd. De premies van verzuimverzekeringen blijken in de praktijk te kunnen fluctueren. Dat is vooral aan de orde wanneer de premie is gerelateerd aan het schadeverloop van de voorgaande periode. Zolang de werkgever niet geconfronteerd wordt met langdurige ziekte daalt de premie. Krijgt de werkgever te maken met langdurige ziekte van een werknemer, dan kan de premie flink stijgen. Veel verzekeraars hanteren een andere methodiek voor de premievaststelling, waardoor de premie minder wisselend is. De minister hoopt andere verzekeraars zo ver te krijgen dat zij ook die systematiek gaan hanteren.

Beperking loonaanvulling

De minister wil in overleg met de sociale partners bovenwettelijke aanvullingen bij de loondoorbetaling beperken tot 170% van het loon gedurende de eerste twee jaren. Alleen bij voldoende re-integratie-inspanningen zou meer dan 170% kunnen worden betaald.

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



waarborgen dat hun diensten eenzelfde kwaliteitsniveau hebben als de diensten van een Wet BIG-beroepsbeoefenaar.

Daarnaast bevat het besluit een opsomming van bepaalde beroepsbeoefenaren van wie is vastgesteld dat zij kwalitatief soortgelijke gezondheidkundige diensten verrichten als BIG-beroepsbeoefenaren waardoor zij voor die diensten de hiervoor genoemde vrijstelling kunnen toepassen.

ARBEIDSRECHT

Opzegging wegens bereiken pensioengerechtigde leeftijd

Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen kan de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen in verband met of na de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt of waarop de werknemer de voor hem geldende, van de AOW-gerechtigde leeftijd afwijkende, pensioenleeftijd heeft bereikt. Volgens de memorie van toelichting op de betreffende wetsbepaling kan de werkgever eenmalig gebruik maken van het recht om zich te beroepen op het bereiken of bereikt hebben van de pensioengerechtigde leeftijd door de werknemer als ontslaggrond, zonder dat het UWV om toestemming hoeft te worden gevraagd of ontbinding nodig is. Wel moet de werknemer voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd in dienst zijn geweest.

Een werknemer bestreed bij de kantonrechter de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst door de werkgever. Volgens de arbeidsovereenkomst eindigde de arbeidsovereenkomst zonder dat opzegging was vereist door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Ondanks die bepaling werkte de werknemer na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nog enige tijd gewoon door. De werkgever heeft

vervolgens de arbeidsovereenkomst in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de werknemer opgezegd. De werknemer meende dat voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst toestemming was vereist omdat na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst was ontstaan.

Volgens de kantonrechter is de bestaande arbeidsovereenkomst stilzwijgend voortgezet. De werkgever heeft eenmaal gebruik gemaakt van het recht om zich te beroepen op het bereikt hebben van de AOW-gerechtigde leeftijd als grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter wees de vordering van de werknemer om toegelaten te worden tot zijn werk en tot betaling van salaris af.

Kamervragen criteria dienstbetrekking

Bij de beoordeling van een arbeidsrelatie spelen drie criteria een rol: het bestaan van een gezagsverhouding, de verplichting om arbeid persoonlijk te verrichten en de betaling van loon. Is aan deze criteria voldaan, dan is een arbeidsrelatie een dienstbetrekking. In de Tweede Kamer zijn vragen gesteld over deze criteria. Daarbij kwam aan de orde of het mogelijk is om deze criteria te verduidelijken. In zijn antwoord merkt de staatssecretaris van Financiën op dat deze criteria in het Burgerlijk Wetboek zijn gedefinieerd. De criteria zijn verder uitgewerkt in civielrechtelijke en fiscale jurisprudentie. Het gezagscriterium is in veel gevallen bepalend voor het bestaan van een dienstbetrekking. Er is al een gezagsverhouding wanneer de persoon die het werk verricht zich moet houden aan instructies van de opdrachtgever. In de praktijk komt voor dat er amper instructies worden gegeven, omdat degene die het werk doet weet wat hij moet doen waardoor maar beperkt bijsturing nodig is. Toch is dan sprake van een gezagsverhouding.

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA), die de VAR vervangt en per 1 mei is ingegaan, is bedoeld voor gevallen waarin het partijen niet duidelijk is of een arbeidsrelatie een dienstbetrekking is. De staatssecretaris maakt nogmaals duidelijk dat het niet verplicht is om een goedgekeurde model- of voorbeeldovereenkomst te gebruiken. In een aantal gevallen is op voorhand duidelijk dat niet in dienstverband wordt gewerkt. Het

gebruik van een beoordeelde overeenkomst heeft vooral zin bij arbeidsrelaties waarvan niet meteen duidelijk is of sprake is van een dienstverband.

Aanpassingen Wet werk en zekerheid

In overleg met werkgevers en werknemers is besloten om de Wet werk en zekerheid (Wwz) op een aantal punten aan te passen. Het gaat om de toepassing van de ketenbepaling bij seizoensarbeid en op het recht op transitievergoeding bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en om bedrijfseconomische redenen. Het wegnemen van deze knelpunten moet bijdragen aan het bevorderen van bestendige arbeidsrelaties.

Seizoensarbeid

De ketenbepaling is bij de invoering van de Wwz aangepast. Deze bepaling houdt in dat maximaal drie opvolgende tijdelijke arbeidscontracten mogen worden aangeboden met een totale duur van niet meer dan 24 maanden. Worden meer dan drie opvolgende contracten aangeboden of is de totale duur langer dan 24 maanden, dan is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is geen sprake van opvolgende contracten bij een tussenliggende periode van meer dan zes maanden. De periode die tussen twee arbeidscontracten moet liggen, wil er geen sprake zijn van opvolgende contracten, is



[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

verrekeningen met het minimumloon zou in werking treden op 1 juli 2016. In verband met een aangekondigde Algemene Maatregel van Bestuur, waarin uitzonderingen op het verbod zullen worden opgenomen, heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid besloten de invoering van het verbod uit te stellen tot 1 januari 2017.

Aanpassingen minimumloon

Het wettelijk minimumloon wordt vastgesteld per dag, per week of per maand. De hoogte van het minimumloon per uur hangt af van de gebruikelijke arbeidsduur per week in een sector. Voor werknemers in sectoren waar 36 uur de gebruikelijke arbeidsduur per week is, ligt het minimumloon per uur hoger dan voor werknemers in sectoren waar 38 of 40 uur per week gebruikelijk is. Het kabinet onderzoekt daarom de mogelijkheid om een minimumuurloon in te voeren. Daardoor wordt de hoogte van het minimumloon per gewerkte tijdseenheid voor iedereen gelijk. Dit kan tot gevolg hebben dat het minimumloon in een aantal sectoren naar beneden gaat.

De Wet op het minimumloon schrijft op dit moment niet expliciet voor dat iemand die meer werkt dan de normale arbeidsduur evenredig meer moet verdienen. Dat is een tekortkoming in de regelgeving die gerepareerd moet worden. Het kabinet zal binnenkort met een wetsvoorstel komen om dat aan te passen.

Minimumjeugdloon

Tot de leeftijd van 23 jaar geldt het minimumjeugdloon. Dat is een leeftijdsafhankelijk percentage van het wettelijk minimumloon. Naarmate de leeftijd stijgt, stijgt ook het minimumjeugdloon. De leeftijd waarop het volledige wettelijk minimumloon geldt wordt verlaagd. In eerste instantie naar 22 jaar en vervolgens naar 21 jaar. De verlaging naar 21 jaar gaat niet door wanneer sprake is van negatieve effecten op de werkgelegenheid van jongeren door de verlaging naar 22 jaar. Voor jongeren van 18, 19 en 20 jaar wordt het minimumjeugdloon verhoogd door aanpassing van de percentages van het wettelijk minimumloon per leeftijd.

Stukloon

Ook voor werknemers die een stukloon ontvangen geldt het wettelijk minimumloon. De wetsbepaling wordt aangepast waardoor alleen nog betaling van het wettelijk minimumloon per

tijdseenheid mogelijk is.

Wijzigingen per 1 juli 2016

Het wettelijk minimumloon wordt ieder halfjaar aangepast aan de loonontwikkeling. Met ingang van 1 juli 2016 gelden de volgende bedragen:

- minimumloon per maand: € 1.537,20;
- minimumloon per week: € 354,75;
- minimumloon per dag: € 70,95.

Voor werknemers die jonger zijn dan 23 jaar gelden hiervan afgeleide, lagere bedragen.

Elektronisch deponeren jaarrekening

Bij Koninklijk Besluit is vastgesteld dat de wijziging van de Handelsregisterwet 2007, het Burgerlijk Wetboek en de Wet op de formeel buitenlandse vennootschappen in verband met het elektronisch deponeren van de jaarrekening in het handelsregister op 1 juli 2016 in werking treedt.

Kleine en micro rechtspersonen zijn door deze wetswijziging vanaf boekjaar 2016 verplicht hun jaarrekening te deponeren met standard business reporting of via de onlineservice van de Kamer van Koophandel. Middelgrote rechtspersonen moeten met ingang van boekjaar 2017 hun jaarrekening elektronisch deponeren. Voor grote rechtspersonen geldt deze verplichting vanaf boekjaar 2019.

INKOMSTENBELASTING

Boete inkeerregeling gaat omhoog

De Belastingdienst kan het doen van een onjuiste aangifte inkomstenbelasting bestraffen met het opleggen van een boete. Wanneer iemand opzettelijk een onjuiste aangifte heeft gedaan, is dat een vergrijp dat kan worden bestraft met een boete. De boete voor het niet aangeven van vermogen in box 3 bedraagt maximaal 300% van het belastingbedrag. Een boete van die hoogte wordt opgelegd wanneer de Belastingdienst er achter komt dat niet al het vermogen is aangegeven. Wie een dergelijke hoge boete wil voorkomen kan gebruik maken van de inkeerregeling.

Het op eigen initiatief herstellen van de onjuiste aangifte door alsnog opgave te doen van het volledige vermogen is aanleiding om een lagere boete op te leggen. Wordt de onjuiste aangifte



binnen twee jaar gecorrigeerd, dan zal de Belastingdienst geen vergrijpboete opleggen. Wordt meer dan twee jaar gewacht met correctie dan wordt een boete opgelegd van 60% van de verschuldigde belasting. Dat is 20% van het wettelijk maximum.

De staatssecretaris van Financiën heeft aangekondigd dat per 1 juli aanstaande de boete zal worden verdubbeld tot 120% van de verschuldigde belasting. De staatssecretaris merkt op dat het steeds moeilijker zal worden om vermogen buiten het zicht van de Belastingdienst te houden. Dat komt door de automatische uitwisseling van bankgegevens tussen landen.

Verlies uit borgstelling

Het rendabel maken van vermogensbestanddelen, waaronder het verstrekken van geldleningen door een aanmerkelijkbelanghouder aan de BV waarin hij een aanmerkelijk belang heeft, vormt een werkzaamheid voor de inkomstenbelasting.

De dga van een BV verbond zich zowel in 2005 als in 2008 jegens de bank als borg voor vorderingen die de bank had op de BV. Beide borgstellingen waren beperkt tot een bedrag van € 150.000. De BV betaalde de dga per vier weken per borgstelling een vergoeding van € 1.000. In verband met de verslechterde financiële positie van de BV wilde de dga in 2010 een voorziening van € 300.000 vormen ten laste van zijn inkomen. In 2013 sprak de bank de dga als borg aan. Uiteindelijk betaalde de dga ter finale afwikkeling van de borgstellingen een bedrag van € 200.000 aan de bank.

De inspecteur accepteerde de gevormde voorziening niet, omdat de borgstellingen naar zijn mening waren verstrekt vanuit de positie als aandeelhouder. De inspecteur merkte de borgstellingen aan als onzakelijk. De rechtbank

[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

stond een beperkte voorziening toe. De inspecteur ging in hoger beroep tegen de uitspraak van de rechtbank.

Hof Arnhem-Leeuwarden was van oordeel dat de borgstelling uit 2005 zakelijk was. De bedongen vergoeding was hoger dan de rente die de BV moest betalen op een in 2007 door de bank verstrekt rekening-courantkrediet met een vergelijkbare hoogte als de borgstelling. De bank verlangde voor dat krediet geen zekerheid. De dga kon het verlies uit deze borgstelling ten laste van zijn inkomen brengen door de vorming van een voorziening. De in 2008 verstrekte borgstelling was volgens het hof niet zakelijk. Ondanks de verslechterde financiële toestand van de BV werd de borgstellingsvergoeding niet aangepast. Het hof vond aannemelijk dat een onafhankelijke derde niet bereid zou zijn geweest zich borg te stellen voor de schulden van de BV onder deze voorwaarden. Er kon geen vergoeding worden bepaald die voor een onafhankelijke derde acceptabel zou zijn om de borgstelling te aanvaarden. Het verlies uit de tweede borgstelling kon niet ten laste van het inkomen van de dga worden gebracht.

Volgens het hof moest het door de dga in 2013 aan de bank betaalde bedrag uit de borgstellingen in gelijke delen aan beide borgstellingen worden toegerekend. Omdat slechts het verlies uit de eerste borgstelling ten laste van het inkomen kon worden gebracht,



beperkte het hof de voorziening tot een bedrag van € 100.000. Daarmee onderschreef het hof het oordeel van de rechtbank.

Geen aftrek hypotheekrente

Een inwoner van België met inkomsten uit Nederland en België claimde aftrek van betaalde hypotheekrente voor zijn Belgische woning. Naar zijn mening volgde dat uit het recht van de Europese Unie.

Hof Den Haag was van oordeel dat de vraag of de negatieve inkomsten uit de in België gelegen eigen woning op basis van het recht van de Europese Unie in aftrek komen, moet worden beantwoord aan de hand van het arrest Schumacker van het Hof van Justitie EU. In dat arrest oordeelde het Hof van Justitie EU dat iemand recht heeft op toepassing van persoonlijk aftrekposten in de werkstaat als hij vrijwel zijn gehele inkomen in de werkstaat verwerft en hij de aftrekposten in de woonstaat niet kan toepassen. Die situatie deed zich hier niet voor omdat de belanghebbende in België voldoende inkomsten genoot. De Hoge Raad deelt de opvatting van het hof.

Volgens de Hoge Raad wordt dat niet anders doordat het bedrag van de negatieve inkomsten uit de eigen woning in België hoger is dan het bedrag van het daar belastbare inkomen, ook al betekent dit dat niet ten volle rekening kan worden gehouden met die negatieve inkomsten.

Koersverlies eigenwoningsschuld

De rente en de kosten van een eigenwoningsschuld zijn aftrekbaar. Dat geldt niet voor een koersverlies dat wordt geleden bij de omzetting van een eigenwoningsschuld in een andere valuta.

De eigenaar van een woning zette in 2007 zijn eigenwoningsschuld van een lening in euro's om naar een lening in Zwitserse francs. De reden daarvoor was de lagere rente die gold voor een lening in francs. In 2010 werd de lening weer omgezet naar euro's. Door de koersstijging van de franc ten opzichte van de euro leed de woningeigenaar een verlies van ruim € 127.000 door de omzetting. Dat bedrag wilde hij ten laste van zijn inkomen brengen als kosten van de geldlening.

De Rechtbank Zeeland-West Brabant was van oordeel dat het geleden koersverlies niet tot de

afrekbare kosten van geldlening behoort. Daaronder vallen alleen de rechtstreeks aan het opnemen, verlengen of aflossen van een geldlening verbonden kosten, zo blijkt uit een arrest van de Hoge Raad uit 1982. In hoger beroep heeft Hof Den Bosch de uitspraak van de rechtbank onderschreven.

LOONBELASTING

Wetsvoorstel Autobrief II door Tweede Kamer

De Tweede Kamer heeft op 12 april het wetsvoorstel Autobrief II aangenomen. Dit wetsvoorstel omvat gewijzigde regelingen voor de bijtelling voor privégebruik auto en aanpassingen van de tarieven van de BPM en de MRB.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel zijn enkele amendementen ingediend. De staatssecretaris van Financiën heeft alle amendementen ontraden. Toch heeft de Tweede Kamer twee van de ingediende amendementen aangenomen. Dat betekent dat het oorspronkelijke wetsvoorstel op de volgende punten is gewijzigd:

- Om het voor particulieren aantrekkelijk te maken om een gebruikte plug-in hybride auto aan te schaffen, hoeft voor deze auto's tot en met 2020 slechts de helft van het normale tarief van de MRB te worden betaald. Voor nieuwe plug-in hybrides geldt met ingang van 2017 geen verlaagd bijtellingspercentage meer.
- De dieseltoeslag in de BPM wordt uitgezonderd van de voorgenomen verlaging van de BPM in de jaren 2017 tot en met 2020. De opbrengst hiervan wordt gebruikt voor een verdere verlaging van de BPM-tarieven.

Zzp'ers in de zorg

In de Tweede Kamer zijn vragen gesteld over het al dan niet kunnen werken in de zorg als zzp'er. Bij de beantwoording van deze vragen heeft de staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport gezegd dat een zorgverlener, die aan de cumulatieve criteria voor het bestaan van een dienstbetrekking voldoet, als werknemer wordt behandeld. De Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg is geen belemmering om als zzp'er in de zorg te werken. Dit geldt ook als gewerkt wordt door tussenkomst van een zorginstelling.



De vereisten voor het bestaan van een dienstbetrekking zijn: de aanwezigheid van een gezagsrelatie, de verplichting om de arbeid persoonlijk te verrichten en de verplichting om een vergoeding voor de werkzaamheden te betalen. Wanneer aan een van deze drie vereisten niet is voldaan, is de arbeidsverhouding geen dienstbetrekking. Wel kan dan sprake zijn van een fictieve dienstbetrekking voor de loonheffingen. Voor een zzp'er, die in opdracht van een zorginstelling zorg verleent, is sprake van een fictieve dienstbetrekking, tenzij hij zijn beroep zelfstandig uitoefent.

Afhankelijk van feiten en omstandigheden is werken buiten dienstbetrekking voor zorgverleners mogelijk. Opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen eenvoudig zekerheid krijgen over hun arbeidsrelatie door gebruik te maken van een modelovereenkomst die op de website van de Belastingdienst staat. Dat is eenvoudig omdat niet voor elke opdracht een nieuwe overeenkomst hoeft te worden opgesteld. De regels die bepalen of er sprake is van een dienstbetrekking zijn niet veranderd.

Niet meer bijhouden rittenadministratie

De bijtelling voor privégebruik van een auto van de zaak blijft alleen achterwege wanneer kan worden aangetoond dat niet meer dan 500 kilometer privé is gereden in een kalenderjaar. Wanneer slechts een deel van het jaar een auto ter beschikking wordt gesteld, moet het aantal van 500 km naar tijdsgelang worden bepaald. Ook wanneer in de loop van een jaar een auto met 25%-bijtelling is vervangen door een auto met 0%-bijtelling geldt dat de bijtelling voor privégebruik alleen achterwege blijft wanneer

[R]

REMMERSWAAL

ACCOUNTANTS & ADVISEURS

niet meer dan 500 kilometer privé is gereden in een kalenderjaar. Om dat aan te kunnen tonen is bewijs, bij voorkeur in de vorm van een sluitende kilometeradministratie, vereist.

Een werknemer hield een sluitende rittenadministratie bij in de periode van het jaar waarin hij de beschikking had over een auto van de zaak die onder de 25%-bijtelling viel. Het aantal privékilometers in die periode was lager dan 500. Vanaf 29 juli 2013 had de werknemer een auto van de zaak die onder de 0%-bijtelling viel. Vanaf dat moment hield de werknemer geen rittenadministratie meer bij. Het gevolg daarvan was dat hij niet kon aantonen dat hij in het hele kalenderjaar 2013 niet meer dan 500 km privé had gereden. Daardoor was voor het gehele jaar de bijtelling wegens privégebruik van toepassing, ondanks de sluitende rittenadministratie over het eerste halfjaar.

Deregulering beoordeling arbeidsrelaties

Bij Koninklijk Besluit is geregeld dat de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) op 1 mei 2016 in werking is getreden. Dat heeft tot gevolg dat afgegeven Verklaringen Arbeidsrelatie (VAR) sinds 30 april 2016 niet meer gelden. Door de inwerkingtreding van deze wet ligt de verantwoordelijkheid voor een correcte beoordeling van de arbeidsrelatie niet meer uitsluitend bij de opdrachtnemer. Indien wordt geconstateerd dat een arbeidsrelatie een dienstbetrekking is, kunnen de ten onrechte niet ingehouden loonheffingen worden nageheven bij de opdrachtgever.

Op grond van de Wet DBA zal uiterlijk op 30 april 2019 aan de Eerste en Tweede Kamer een evaluatieverslag over doeltreffendheid en effecten van die wet in de praktijk worden gezonden.

OMZETBELASTING

Verbeterplan btw van Europese Commissie

De Europese Commissie heeft een actieplan gepresenteerd om het btw-stelsel te verbeteren. De btw is een Europese regeling. Volgens de Commissie moeten de huidige regels worden aangepast om de gemeenschappelijke markt beter te ondersteunen en de grensoverschrijdende handel te

vergemakkelijken.

Het actieplan omvat:

- De beginselen voor een toekomstige gemeenschappelijke Europese btw-ruimte. Die ruimte zou in 2017 moeten ontstaan.
- Maatregelen ter bestrijding van btw-fraude.
- Vereenvoudiging van de regels voor e-commerce. Het huidige stelsel is ingewikkeld en duur.

De grensoverschrijdende btw-fraude kost ieder jaar ongeveer € 50 miljard. Het verschil tussen de verwachte en de gerealiseerde btw-opbrengst bedraagt volgens de Commissie jaarlijks € 170 miljard.

De Commissie komt eind 2016 met een voorstel voor modernisering van de btw voor grensoverschrijdende e-commerce. Onderdeel daarvan zal zijn dat voor elektronische publicaties dezelfde verlaagde tarieven gelden als voor als fysieke publicaties. In 2017 volgt een pakket vereenvoudigingsmaatregelen voor de btw om de groei van kleine en middelgrote ondernemingen te ondersteunen en de grensoverschrijdende handel te vergemakkelijken.

Vrijstelling medische prestaties

De Wet op de omzetbelasting kent een vrijstelling voor medische prestaties. De vrijstelling is van toepassing op de gezondheidskundige verzorging van de mens door beroepsbeoefenaren die onder de Wet Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) vallen. Om de vrijstelling te kunnen toepassen moeten de verrichte diensten vallen binnen het deskundigheidsgebied van de beroepsbeoefenaar en een onderdeel van de BIG-opleiding vormen. De staatssecretaris van Financiën heeft naar aanleiding van een arrest van de Hoge Raad en een uitspraak van Hof Den Bosch uit 2015 een besluit over de toepassing van deze vrijstelling aangepast.

Door de aanpassing is de vrijstelling van toepassing op alle gezondheidskundige diensten van artsen. In het besluit is aangegeven onder welke voorwaarden de vrijstelling kan worden toegepast door een beroepsbeoefenaar die niet onder de Wet BIG valt en door een wel onder de Wet BIG vallende beroepsbeoefenaar die buiten zijn deskundigheidsgebied handelt. De medische beroepsbeoefenaren moeten daarvoor wel beschikken over beroepskwalificaties die