



Remmerswaal

je accountant & persoonlijk adviseur

Remmerswaal Accountants & Adviseurs

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

Westdam 79
4651 BE Steenbergen
Telefoon +31(0)167 56 14 00

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

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

www.remmerswaal.nl - info@remmerswaal.nl



[NIEUWSBRIEF]

JUNI 2018



Remmerswaal

je accountant & persoonlijk adviseur

SOCIALE VERZEKERINGEN

Compensatieregeling vrouwelijke zelfstandigen

Een bepaalde groep zelfstandigen heeft alsnog recht op financiële compensatie voor hun zwangerschaps- en bevallingsverlof. Deze regeling geldt voor vrouwelijke zelfstandigen, beroepsbeoefenaren en meewerkende echtgenoten, die zijn bevallen in de periode tussen 7 mei 2005 en 4 juni 2008. De compensatie kan tussen 15 mei en 1 oktober 2018 aangevraagd worden bij het UWV. De hoogte van de compensatie bedraagt 90% van het wettelijk minimumloon 2017 per dag inclusief vakantiebijslag en wordt berekend over 80 dagen. Dat komt neer op een bedrag van € 5.600.

Vrouwelijke zelfstandigen, die in aanmerking denken te komen voor deze regeling, zullen zelf actie moeten ondernemen. Het UWV zal de doelgroep niet benaderen. Op de website van het UWV is een aanmeldingsformulier te vinden. De uitbetaling zal in het eerste kwartaal van 2019 plaatsvinden.

Achtergrond regeling

Voor 7 mei 2005 konden vrouwelijke zelfstandigen een beroep doen op de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor Zelfstandigen (WAZ). Met ingang van 4 juni 2008 is de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen (Wet ZEZ) van kracht. In de tussenliggende periode hadden zelfstandigen geen recht op een uitkering tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof. Dat is volgens de Centrale Raad van Beroep in strijd met het VN-Vrouwenverdrag. Daarom heeft de minister van Sociale Zaken alsnog een compensatieregeling opgesteld.

Vrijstelling sollicitatieplicht

Om recht te hebben op een WW-uitkering is een werkloze verplicht om te solliciteren. Er geldt een vrijstelling van de sollicitatieplicht voor uitkeringsgerechtigden die op de eerste dag van hun werkloosheid minder dan één jaar van het recht op AOW-pensioen zijn verwijderd. Deze vrijstelling geldt nu ook voor werklozen die tijdens de duur van hun WW-uitkering deze leeftijd bereiken. De vrijstelling gaat ook gelden voor mensen die



een IOW-, ZW- of WGA-uitkering ontvangen.

Hoewel de sollicitatieplicht ook voor ouderen tot meer werkhervatting leidt, is het effect van de uitbreiding van de vrijstelling beperkt.

LOONBELASTING

Fiets van de zaak

Om het woon-werkverkeer per fiets te stimuleren wil de staatssecretaris een bijtellingsregeling voor de fiets van de zaak invoeren. De staatssecretaris denkt aan een regeling die vergelijkbaar is met de bijtelling voor een auto van de zaak.

Volgens de huidige regeling moet de werkelijke waarde van het privégebruik van een fiets van de zaak bij het loon worden geteld. De bepaling van de waarde van het privégebruik is een lastige zaak. Het komt erop neer dat alle kosten en lasten van de fiets moeten worden bijgehouden, evenals het aantal zakelijke en het aantal privékilometers. De staatssecretaris denkt dat een fiets van de zaak door een forfaitaire bijtellingsregeling een stuk aantrekkelijker wordt. De regeling moet nog worden uitgewerkt. Dat gebeurt in overleg met brancheverenigingen. Het streven is dat de bijtellingsregeling per 1 januari 2020 ingaat.

Het kabinet trekt verder € 100 miljoen uit om lokale en provinciale investeringen in fietsinfrastructuur en fietsenstallingen bij ov-knooppunten mede te financieren.

Werkkostenregeling

De werkkostenregeling (WKR) is het systeem voor de behandeling van vergoedingen en verstrekkingen in de loonbelasting. Het systeem bestaat uit een aantal gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen en een vrije ruimte. Vergoedingen en verstrekkingen, waarop een

gerichte vrijstelling van toepassing is, blijven onbelast zolang zij het vrijgestelde bedrag niet overschrijden. Voor bepaalde vormen van loon in natura, zoals werkplekvoorzieningen en werkkleding, geldt een nihilwaardering. De werkgever kan vergoedingen en verstrekkingen, waarvoor geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering geldt, onder de vrije ruimte van 1,2% van de fiscale loonsom brengen. Zolang de vrije ruimte niet wordt overschreden zijn deze vergoedingen en verstrekkingen onbelast. Komen deze vergoedingen en verstrekkingen uit boven de vrije ruimte, dan valt het meerdere onder een eindheffing van 80%. De eindheffing is voor rekening van de werkgever. De WKR is in 2011 ingevoerd en is sinds 2015 verplicht.

Evaluatie

Er heeft een evaluatie van de WKR plaatsgevonden. De staatssecretaris heeft de kabinetsreactie op de evaluatie naar de Tweede Kamer gestuurd. Uit de evaluatie blijkt dat werkgevers de beoogde administratieve lastenverlichting niet ervaren. Voor een deel komt dat doordat werkgevers zich sinds de invoering van de WKR meer bewust zijn van de manier waarop vergoedingen en verstrekkingen moeten worden geadministreerd. De WKR is in de praktijk te complex geworden.

Opvallende uitkomst van de evaluatie is dat noch de Belastingdienst noch de advieswereld voorstander is van herinvoering van het oude stelsel van vergoedingen en verstrekkingen. Wel zou omwille van de eenvoud het aantal gerichte vrijstellingen verminderd kunnen worden in ruil voor een grotere vrije ruimte. Overschrijdingen van de vrije ruimte worden met name door personeelsfeesten en bedrijfsjubilea veroorzaakt.

Benutting vrije ruimte

Werkgevers proberen zo veel mogelijk de gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen te benutten voordat zij een vergoeding of verstrekking onder de vrije ruimte brengen. Dat kan bijdragen aan de ervaren complexiteit van de regeling.

Administratieve lasten

Het kabinet ziet mogelijkheden om de WKR te vereenvoudigen op enkele punten.

Vrije ruimte

Aangezien het merendeel van de werkgevers geen eindheffing binnen de WKR betaalt, ziet het kabinet geen aanleiding om de regeling



Remmerswaal

je accountant & persoonlijk adviseur



brengen geen omzetbelasting in rekening aan hun afnemers en zijn ontheven van het doen van btw-aangifte en van de bijhorende administratieve verplichtingen. De nieuwe regeling is gebaseerd op de in de btw-richtlijn 2006 opgenomen vrijstellingsregeling. Het is de bedoeling dat de nieuwe regeling op 1 januari 2020 in werking treedt.

Btw-identificatienummer

Het btw-identificatienummer bestaat uit de landcode NL, een fiscaal nummer of burgerservicenummer (BSN) en een toevoeging van drie posities (B01 t/m B99). Voor natuurlijke personen die ondernemer zijn, zoals zelfstandigen zonder personeel, omvat het btw-identificatienummer het BSN. Over dit gebruik van het BSN bestaat discussie in het kader van de bescherming van de privacy. De Autoriteit Persoonsgegevens doet onderzoek naar het gebruik van het BSN in het btw-identificatienummer.

De Belastingdienst heeft in het verleden het fiscaal nummer ingevoerd voor de geautomatiseerde afhandeling van fiscale processen. Het fiscaal nummer is daarmee onderdeel geworden van het btw-identificatienummer. De wetgever heeft het fiscaal nummer doorontwikkeld tot sofinummer en daarna tot BSN. Inmiddels wordt het BSN overal binnen de overheid toegepast. Ondernemers die producten en diensten aanbieden via een website zijn verplicht hun btw-identificatienummer daarop te vermelden. Op een factuur die een ondernemer uitreikt aan een andere ondernemer moet het btw-identificatienummer staan van de presterende ondernemer.

Volgens de Wet algemene bepalingen

burgerservicenummer (Wabb) mogen overheidsorganen bij de uitvoering van hun taak gebruik maken van het BSN. Het btw-identificatienummer voldoet aan de eisen van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De invoering van de Algemene verordening gegevensverwerking (AVG) verandert niets aan de wettelijke grondslag voor het gebruik van het BSN en het btw-identificatienummer. De Uitvoeringswet AVG bevat een regeling voor het gebruik van persoonsidentificerende nummers die gelijk is aan de regeling van de Wbp. Voor het door een ondernemer opslaan van een btw-identificatienummer van een andere ondernemer in de administratie geeft de Wet op de omzetbelasting de wettelijke grondslag.

VARIA

Afschaffing dividendbelasting

De minister van Financiën heeft in antwoord op Kamervragen gezegd dat het kabinet geen aanleiding ziet om het wetsvoorstel ter afschaffing van de dividendbelasting uit te stellen. De afschaffing is voorzien per 1 januari 2020. Op dezelfde datum moet een bronbelasting op uitgaande dividendstromen naar landen met zeer lage belastingen en in misbruiksituaties worden ingevoerd. Het wetsvoorstel zal op Prinsjesdag 2018 aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Voor het antwoord op de vraag wat het kabinet gaat doen om het mkb te compenseren voor de verhoging van het tarief in box 2, verhoging van het lage btw-tarief en het niet uitbreiden van het tariefopstapje in de Vpb verwijst de minister naar de beantwoording door de minister-president van eerdere vragen. De premier wees op de voorgenomen verkorting van de verplichte loondoorbetaling bij ziekte voor kleine werkgevers naar een jaar en de stapsgewijze verlaging van het Vpb-tarief in de jaren 2019, 2020 en 2021. De verhoging van het box-2 tarief ziet het kabinet als een compensatie van de tariefsverlaging in de Vpb om arbitrage met box 1 te voorkomen.

verwijtbaarheid van de zijde van de persoon aan wie de boete wordt opgelegd is niet vereist. Alleen bij afwezigheid van alle schuld of bij een pleitbaar standpunt wordt geen verzuimboete opgelegd.

Een procedure voor Hof Arnhem-Leeuwarden had betrekking op een verzuimboete. Deze was aan een ondernemer opgelegd omdat hij omzetbelasting die op aangifte moest worden voldaan niet op tijd had betaald. Het niet of te laat betalen van (een deel van) de aangegeven omzetbelasting is een verzuim. De ondernemer meende dat geen sprake was van een verzuim, omdat hij de te betalen omzetbelasting had verrekend met een verwachte teruggaaf over een ander tijdvak. Het hof honoreerde deze vorm van eigenmachtig optreden van de ondernemer niet met het vernietigen van de boete. In plaats van zelf tot verrekening over te gaan had de ondernemer bij de inspecteur een verzoek om uitstel van betaling kunnen doen in, afwachting van verrekening met een belastingteruggaaf. In dit geval had de ondernemer geen verzoek om uitstel van betaling gedaan, maar had hij de inspecteur medegedeeld dat hij tot verrekening van diverse bedragen was overgegaan. Deze handelwijze leidt niet tot afwezigheid van alle schuld. Ook is geen sprake van een pleitbaar standpunt. Daarom is de verzuimboete terecht opgelegd.

OMZETBELASTING

Kleineondernemersregeling

Het ministerie van Financiën heeft een voorstel tot wijziging van de kleineondernemersregeling in de omzetbelasting ter consultatie gelegd. De huidige regeling geldt voor natuurlijke personen die op jaarbasis minder dan € 1.883 aan btw verschuldigd zijn. De voorgestelde regeling wordt ruimer, omdat deze ook gaat gelden voor andere ondernemers dan natuurlijke personen, zoals bv's, stichtingen en verenigingen. Daarnaast wordt de jaaromzet van de ondernemer het uitgangspunt voor de regeling in plaats van de per saldo verschuldigde btw.

Ondernemers die de nieuwe regeling toepassen

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.



Remmerswaal

je accountant & persoonlijk adviseur

per twaalf maanden, dan is de overgangsmaatregel niet van toepassing. Dat betekent dat de renteaftrekbeperking wordt toegepast op het volledige bedrag aan rente aan verbonden personen of lichamen alsof er geen fiscale eenheid bestaat. De staatssecretaris verwacht hiermee het mkb voldoende gelegenheid te bieden om de financieringsstructuur aan te passen binnen de overgangperiode om nadelige gevolgen van de reparatiemaatregelen te voorkomen.

INKOMSTENBELASTING

Kwalificatie eigen woning

Vermogensbestanddelen van een particulier vallen in beginsel in box 3 van de inkomstenbelasting. Er geldt een uitzondering voor de eigen woning. Deze valt in box 1. De inkomsten uit de eigen woning bestaan uit een percentage van de WOZ-waarde van de woning, verminderd met aftrekbare kosten zoals de betaalde rente van de financiering van de woning. De Wet IB 2001 stelt als voorwaarde voor de kwalificatie als eigen woning dat de woning aan de belastingplichtige of personen die behoren tot zijn huishouden als hoofdverblijf ter beschikking staat. Een woning behoudt de kwalificatie eigen woning tijdens een periode van leegstand als de woning in het kalenderjaar of in een van de voorafgaande drie jaren een eigen woning was en de woning bestemd is voor verkoop.

Op verzoek van een belastingplichtige kan een woning, die ten minste een jaar de eigen woning is geweest, maar die tijdelijk niet als hoofdverblijf dient, als eigen woning worden aangemerkt. Daarvoor gelden als voorwaarden dat de woning in die periode niet aan derden ter beschikking is gesteld en dat de belastingplichtige geen andere eigen woning heeft. De voorwaarde dat de woning niet aan derden ter beschikking wordt gesteld, houdt in dat de woning niet wordt verhuurd en dat niet wordt gedoogd dat derden de woning gebruiken. Wel is toegestaan dat een kraakwacht in de woning verblijft.

Wanneer niet aan de voorwaarden is voldaan, en dus geen sprake is van een eigen woning, gaan de woning en de daarop betrekking hebbende financieringsschuld naar box 3. Het gevolg daarvan is dat de betaalde rente niet langer aftrekbaar is van het inkomen in box 1.

Het is belangrijk om u daarvan bewust te zijn. Recent zijn in de rechtspraak hiervan enkele voorbeelden aan de orde geweest.

Het eerste voorbeeld betrof een echtpaar, dat in verband met de uitzending voor het werk naar het buitenland de eigen woning in Nederland verliet. De woning werd te koop gezet. In afwachting van verkoop stond het echtpaar toe dat een recent gescheiden vriendin met haar kinderen de woning bewoonde. In ruil daarvoor zou de vriendin het huis netjes houden en potentiële kopers toegang verlenen tot de woning. Tijdens de periode van uitzending werd de woning niet verkocht. Toen het echtpaar terugkeerde naar Nederland verliet de vriendin op verzoek van het echtpaar de woning. Naar het oordeel van het gerechtshof was de vriendin geen kraakwacht. Zij had voor eigen gebruik de beschikking over de gehele woning. Het echtpaar had geen voorbehoud met betrekking tot gebruik van gedeelten van de woning gemaakt en heeft in de periode van uitzending ook geen gebruik van de woning gemaakt. Naar het oordeel van het hof was de woning aan een derde ter beschikking gesteld en stond deze niet leeg in afwachting van verkoop. Er was daarom geen sprake van een eigen woning in fiscale zin.

Het tweede voorbeeld betrof het gebruik van een woning door een neef van de belastingplichtige tijdens diens verblijf in het buitenland. De neef was student en studeerde in de woonplaats van de belastingplichtige. Wanneer hij in verband met zijn studie in de buurt moest zijn, logeerde de neef in de woning van de belastingplichtige. Volgens het gerechtshof behoorde de neef niet tot het huishouden van de belastingplichtige en moest de neef dus worden aangemerkt als een derde. Het hof vond van belang dat de neef toestemming had voor het gebruik van de woning en dat sprake was van meer dan incidenteel logeren. Dat de neef slechts gebruik maakte van één slaapkamer en van de algemene voorzieningen in de woning wil volgens het hof niet zeggen dat de woning niet aan derden ter beschikking werd gesteld. Ook in dit geval was geen sprake van een eigen woning in fiscale zin.

Herinvesteringsreserve en emigratie

De Wet IB 2001 bevat een bepaling die tot gevolg heeft dat bij het overbrengen van vermogensbestanddelen van een in Nederland gedreven onderneming naar het buitenland belasting wordt geheven over de meerwaarde

wanneer de ondernemer niet langer binnenlands belastingplichtig is. De wet bevat verder een eindafrekeningsbepaling. Op grond van deze bepaling worden niet eerder in aanmerking genomen voordelen uit onderneming gerekend tot de winst over het kalenderjaar waarin een ondernemer ophoudt in Nederland winst uit de onderneming te genieten.

De vraag in een procedure was of een van deze bepalingen tot gevolg heeft dat een door een ondernemer gevormde herinvesteringsreserve bij zijn emigratie moet vrijvallen. Hof Arnhem-Leeuwarden was van oordeel dat de eerste bepaling niet van toepassing is omdat een herinvesteringsreserve geen vermogensbestanddeel is dat naar het buitenland kan worden verplaatst of kan worden vervreemd. Ook de eindafrekeningsbepaling had volgens het hof niet tot gevolg dat over de herinvesteringsreserve inkomstenbelasting moest worden betaald. De ondernemer had ook na zijn emigratie nog ondernemingsvermogen in Nederland. Daarom is hij in het jaar van emigratie niet opgehouden in Nederland winst uit onderneming te genieten.

De Hoge Raad is van mening dat het hof terecht heeft geoordeeld dat een herinvesteringsreserve geen bestanddeel van het vermogen van een onderneming is. Volgens de Hoge Raad vloeit uit het feit dat de ondernemer op de balans per 31 december van het jaar van emigratie nog steeds een herinvesteringsreserve aanhield voort dat de ondernemer in dat jaar niet is opgehouden in Nederland winst uit onderneming te genieten. Daarom werd aan eindafrekening niet toegekomen.

FORMEEL RECHT

Verzuimboete

Om een verzuimboete op te leggen is voldoende dat sprake is van een verzuim. Schuld of



budgettaire te verruimen. Dat betekent dat een toename van de gerichte vrijstellingen zal worden gecompenseerd door een verkleining van de vrije ruimte.

Noodzakelijkheidscriterium

Het noodzakelijkheidscriterium werkt naar behoren. De evaluatie geeft geen aanleiding voor uitbreiding van de toepassing.

Knelpunten

Het als onlogisch ervaren onderscheid tussen verstrekkingen op en buiten de werkplek kan opgelost worden door deze ook buiten de werkplek gericht vrij te stellen. Dat onderscheid geldt voor parkeerplaatsen en personeelsfeesten. Vanwege de budgettaire neutraliteit zou dit tot een beperking van de vrije ruimte leiden. Het kabinet is daar geen voorstander van.

Aanpassingen 30%-regeling

De Wet op de loonbelasting biedt de mogelijkheid om de extra kosten die werknemers in het kader van hun dienstbetrekking maken voor tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst, de zogenaamde extraterritoriale kosten, onbelast te vergoeden. In plaats van vergoeding van de werkelijke kosten kan ervoor gekozen worden om een forfaitaire onbelaste vergoeding te geven van maximaal 30% van het loon inclusief vergoeding. Deze regeling staat bekend als de 30%-regeling. De regeling is op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer van toepassing gedurende maximaal acht jaar. De 30%-regeling kent drie doelstellingen:

- het aantrekken van werknemers uit het buitenland met een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is;
- het leveren van een bijdrage aan het aantrekkelijk en competitief houden van het Nederlandse vestigingsklimaat;
- het verminderen van de administratieve lasten



Remmerswaal

je accountant & persoonlijk adviseur

voor werkgevers en werknemers.

In opdracht van het ministerie van Financiën is in 2017 onderzoek gedaan naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van de 30%-regeling. Uit de evaluatie blijkt dat verkorting van de looptijd tot vijf jaar zorgt voor een hogere doelmatigheid terwijl de doeltreffendheid nauwelijks wordt beperkt. Het kabinet heeft de aanbeveling tot verkorting van de looptijd overgenomen en wil de looptijd van deze regeling per 1 januari 2019 verkorten van acht naar vijf jaar. De verkorting gaat gelden voor zowel nieuwe als bestaande gevallen. Uit de evaluatie bleek dat circa 80% van de werknemers de regeling niet langer gebruikt dan vijf jaar. Een substantieel deel van de overige gebruikers van de regeling blijkt zich langdurig in Nederland te vestigen. Het wetsvoorstel met de aanpassing zal, als onderdeel van het Belastingplan 2019, op Prinsjesdag worden aangeboden aan de Tweede Kamer.

Alleen werknemers die op meer dan 150 kilometer van de Nederlandse grens wonen voordat zij in Nederland gaan werken, komen in aanmerking voor de 30%-regeling. Uit de evaluatie blijkt dat werknemers uit naburige landen door de regeling vaak een overcompensatie krijgen omdat ze relatief lage reiskosten en geen hogere kosten van levensonderhoud hebben. Het kabinet neemt de aanbeveling om de 150 kilometergrens te verhogen niet over, gezien de weerstand daartegen en het arbitraire karakter van iedere grens.

Voor al bij hogere inkomens bestaat een groot verschil tussen de werkelijke extraterritoriale kosten en de forfaitaire vergoeding volgens de 30%-regeling. Een verlaging van het forfait voor hogere inkomens zou leiden tot een beter passende vergoeding. Dat zou kunnen door de 30%-regeling te beperken tot het vaste loon, de onbelaste vergoeding te maximeren of de grondslag voor het forfait te maximeren. Omdat uit de evaluatie blijkt dat de kracht van de 30%-regeling voor een belangrijk deel zit in de eenvoud van de regeling, kiest het kabinet ervoor om de vergoeding niet op een of andere wijze af te toppen.

Uit het buitenland afkomstige werknemers die gebruik maken van de 30%-regeling, maken vaak ook gebruik van de keuzeregeling voor partiële buitenlandse belastingplicht. Die

keuzeregeling geldt eveneens voor maximaal acht jaar. Omdat volgens het kabinet na een verblijf in Nederland van vijf jaar geen sprake meer is van tijdelijk verblijf, heeft het kabinet het voornemen om de periode, waarin de keuzeregeling voor partiële buitenlandse belastingplicht van toepassing is, met drie jaar te verkorten tot maximaal vijf jaar.

Bijtelling auto

De standaardbijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak is per 1 januari 2017 verlaagd van 25% naar 22%. Op grond van overgangsrecht geldt voor auto's met een datum van eerste toelating van uiterlijk 31 december 2016 ook na 1 januari 2017 een bijtelling van 25%. Over de vraag of de overgangsregeling een verboden vorm van ongelijke behandeling is of een inbreuk op het recht van ongestoord genot van eigendom is een procedure aanhangig bij de Hoge Raad. De Advocaat-generaal (A-G) bij de Hoge Raad heeft een conclusie aan deze zaak gewijd.

Eerder in de procedure heeft de rechtbank geoordeeld dat het gelijkheidsbeginsel door de overgangsregeling niet is geschonden. De wetgever had redelijke gronden voor de invoering van de overgangsregeling. Auto's zijn zuiniger geworden en de overgangsregeling komt volgens de rechtbank de uitvoerbaarheid van de regeling ten goede. Evenmin is sprake van een ongeoorloofde inbreuk op het ongestoorde genot van eigendom. De wetgever heeft een grote beoordelingsvrijheid bij de keuze om al dan niet een overgangsregeling in te stellen. De regering heeft meerdere gronden aangevoerd om de keuze voor de overgangsregeling te onderbouwen. Dat de regeling elke redelijke grond mist blijkt volgens de A-G niet uit het door de werknemer aangevoerde. Het mislopen van het voordeel van een lagere bijtelling kan volgens de A-G niet als een buitensporige last worden aangemerkt.

De conclusie van de A-G strekt tot ongegrondverklaring van het beroep in cassatie.

ARBEIDSRECHT

Verbeteringen arbeidsmarkt

De minister van Sociale Zaken heeft een internetconsultatie geopend voor een



Remmerswaal

je accountant & persoonlijk adviseur

wetsvoorstel met maatregelen ter verbetering van de arbeidsmarkt. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) bevat de volgende maatregelen.

Ontslag wordt mogelijk op basis van een optelsom van redenen. Deze cumulatiegrond biedt de rechter de mogelijkheid om meerdere ontslaggronden te combineren, wanneer deze gronden ieder voor zich onvoldoende zijn voor ontslag. De kantonrechter kan de transitievergoeding bij gebruik van de cumulatiegrond met maximaal 50% verhogen. Werknemers krijgen vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag.

De transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden. Voor ieder jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd is de vergoeding een derde van het maandloon.

Het UWV compenseert werkgevers voor de transitievergoeding bij ontslag van arbeidsongeschikte werknemers na de periode van loondoorbetaling.

Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte.

De proeftijd voor vaste contracten wordt verlengd van twee naar vijf maanden.

De ketenbepaling voor opeenvolgende tijdelijke contracten wordt verruimd naar drie contracten in drie jaar. In de cao kan worden geregeld dat de keten wordt verbroken na drie in plaats van na zes maanden, als het gaat om terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan. Er komt een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte.

Werknemers op payrollbasis krijgen dezelfde



arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Dat geldt niet voor de pensioenregeling. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd.

Oproepkrachten moeten minstens vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. De oproepkrachten hebben recht op loon als het werk wordt afgezegd. De termijn van vier dagen kan in de cao worden verkort tot een dag.

De WW-premie voor werknemers met een vaste baan wordt lager dan voor werknemers met een tijdelijk contract.

De uitkomsten van de consultatie zullen worden betrokken in het nog in te dienen wetsvoorstel.

Positie bedrijfsarts

De verantwoordelijkheid voor de arbeidsomstandigheden ligt bij werkgevers en werknemers. De werkgever moet zich in een aantal situaties laten ondersteunen door een arbodienst of een bedrijfsarts, bijvoorbeeld bij de advisering over ziekteverzuimbegeleiding en bij re-integratie. De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in een brief aan de Tweede Kamer een uiteenzetting gegeven over de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts.

Vanaf 1 juli 2018 moet iedere werkgever een basiscontract hebben met een arbodienst of een bedrijfsarts. Daarin wordt vastgelegd welke taken de bedrijfsarts vervult en hoe deze worden uitgevoerd. De staatssecretaris onderkent dat de bedrijfsarts in situaties terecht kan komen waarin werkgever en werknemer tegenover elkaar staan. Ook in die situaties moet de bedrijfsarts zijn onafhankelijkheid bewaren. Een zieke werknemer mag niet onder druk gezet worden om te beginnen met werken of in de WW terecht komen zonder voldoende hersteld te zijn. In eerste instantie is de werkgever verantwoordelijk voor de begeleiding van een zieke werknemer. De bedrijfsarts is de adviseur van de werkgever en de werknemer. De staatssecretaris ziet het nieuwe basiscontract als een belangrijk instrument om de onafhankelijkheid van de bedrijfsarts te versterken. Een arbodienst of bedrijfsarts hoeft niet altijd in te stemmen met datgene wat een werkgever vraagt.

Als een werknemer tegen zijn zin hersteld

wordt verklaard door de bedrijfsarts, kan hij aan het UWV een deskundigenoordeel vragen. Tegen het deskundigenoordeel van het UWV kan beroep bij de rechter worden ingesteld.

Aanzegverplichting

Bij een tijdelijk arbeidscontract voor een duur van zes maanden of langer geldt de aanzegverplichting. Deze verplichting houdt in dat de werkgever tijdig moet aangeven of hij de overeenkomst na afloop wel of niet wil voortzetten. Dit moet schriftelijk gebeuren en wel uiterlijk 1 maand voor het einde van het contract.

Als de werkgever de overeenkomst wil voortzetten moet hij aangeven onder welke voorwaarden dat gebeurt. De werkgever voldoet overigens al aan de aanzegverplichting als hij bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst schriftelijk laat weten dat er geen opvolgend contract zal komen. De aanzegtermijn geldt niet als een uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Gevolgen niet nakomen aanzegverplichting

Laat de werkgever niet weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, dan is hij de werknemer een vergoeding van 1 maandsalaris verschuldigd. Voldoet de werkgever te laat aan de aanzegverplichting, dan is hij een evenredige vergoeding verschuldigd. Is de werkgever een week te laat met het voldoen aan zijn verplichting, dan bedraagt de vergoeding waar de werknemer recht op heeft een weeksalaris. De werkgever is geen vergoeding wegens het niet of te laat nakomen van de aanzegverplichting verschuldigd in de volgende situaties:

- faillissement;
- uitstel van betaling;
- toepassing van de regeling schuldsanering natuurlijke personen.

Verrekening verlofdagen

Wanneer een werknemer bij het einde van zijn dienstbetrekking een tegoed aan verlofdagen heeft, dan moet de werkgever tot uitbetaling daarvan overgaan. Heeft de werknemer aan het einde van zijn dienstbetrekking een negatief saldo aan verlofdagen omdat hij meer dagen heeft opgenomen dan waar hij recht op had, dan heeft de werkgever recht op vergoeding door de werknemer van de teveel opgenomen



Remmerswaal

je accountant & persoonlijk adviseur

verlofdagen. De werkgever kan de vergoeding verrekenen met nog uit te betalen salaris.

Verlofdagen worden gedurende het jaar tijdsevenredig opgebouwd. Wanneer een tegoed aan verlofdagen tot uitbetaling in geld leidt staan de verlofdagen gelijk aan gewoon loon. Voordat aanspraak kan worden gemaakt op deze vorm van loon zal daarvoor eerst gedurende een tijdsevenredige periode arbeid moeten worden verricht. Worden verlofdagen opgenomen voordat ze zijn opgebouwd dan is sprake van een voorschot op loon. Gaat een werknemer vervolgens uit dienst met een negatief verlofdagensaldo, dan is sprake van onverschuldigd betaald loon. De werkgever kan de tegenwaarde van de teveel opgenomen verlofdagen bij het einde van het dienstverband terugvorderen van de werknemer. Dit is alleen anders als terugvordering in strijd met eisen van redelijkheid en billijkheid zou zijn.

Aansprakelijkheid werkgever

Werkgevers moeten zorgen voor een veilige werkomgeving. Doen zij dat niet, dan zij aansprakelijk voor de schade die hun werknemers daardoor oplopen, tenzij de werknemer schade lijdt als gevolg van opzet of bewust roekeloos handelen. Op grond van vaste jurisprudentie zijn werkgevers verplicht om een behoorlijke verzekering af te sluiten ter dekking van schade van werknemers, die in de uitoefening van hun werkzaamheden als bestuurder van een motorvoertuig betrokken kunnen raken bij een verkeersongeval. Als de werkgever niet heeft gezorgd voor een behoorlijke verzekering, is hij zelf aansprakelijk voor de schade die een werknemer door de tekortkoming van de werkgever heeft geleden.

Een procedure had betrekking op de vraag of de werkgever aansprakelijk was voor de door een werknemer geleden schade ten gevolge van een aanrijding tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. Tussen partijen was niet in geschil dat de werknemer door een spoorwegovergang op te rijden terwijl een trein naderde, feitelijk roekeloos had gehandeld. De vraag was of het roekeloos handelen bewust was. Daarvan is niet snel sprake. Alleen wanneer uit de feiten zonder meer de conclusie kan worden getrokken dat de werknemer zich direct voorafgaand aan het ongeval bewust is geweest van de gevaarlijke situatie en toch willens en wetens het risico heeft genomen, is

sprake van bewust roekeloos handelen.

Naar het oordeel van de kantonrechter deed zich hier een dergelijke situatie niet voor. Zelfs als de werknemer de overgang is opgereden toen de alarmlichten al brandden, het beldsignaal was afgegaan en de halve slagboom naar beneden was, dan is volgens de kantonrechter niet uitgesloten dat de werknemer zich niet bewust was van de naderende trein, bijvoorbeeld omdat hij was afgeleid of de weg zocht. Volgens de kantonrechter zou het anders zijn geweest als de overgang was beveiligd door hele in plaats van halve slagbomen. De verklaring van de treinmachinist dat de werknemer stapvoets de overgang was opgereden, bevestigt volgens de kantonrechter de conclusie dat hij zich op dat moment niet bewust moet zijn geweest van zijn roekeloze gedrag.

Omdat de werkgever niet had voldaan aan zijn verplichting om te zorgen voor een behoorlijke verzekering die de schade van een verkeersongeval dekt, was hij aansprakelijk voor de gevolgen van het ongeval.

Ketenregeling arbeidsrecht

De ketenregeling in het arbeidsrecht houdt in dat van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat na meer dan drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of na opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een totale duur



van meer dan 24 maanden, inclusief eventuele tussenliggende perioden waarin niet is gewerkt voor dezelfde werkgever.

Een werknemer ontving na drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op naam van een andere werkgever. Feitelijk veranderde er niets: de werkzaamheden, de werktijden, aansturing, het loon en de naam op de loonstrookjes bleven hetzelfde. De werknemer was chauffeur en bleef ondanks de wijziging van werkgever in dezelfde vrachtwagen rijden. Kort voor het contractuele einde van de laatste arbeidsovereenkomst werd de werknemer ziek. De werkgever deelde daarop mee dat de arbeidsovereenkomst niet werd verlengd. De kantonrechter moest eraan te pas komen om de werkgever duidelijk te maken dat inmiddels sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

VENNOOTSCHAPSBELASTING

Overgangsregeling reparatie fiscale eenheid

Er komt een overgangsmaatregel bij de spoedreparatie van het regime van de fiscale eenheid in de Vpb. Dat heeft de staatssecretaris aangekondigd in antwoord op Kamervragen. Deze overgangsmaatregel moet de scherpste randjes van de aangekondigde reparatiemaatregelen halen. Doelstelling van de overgangsbepaling is te bewerkstelligen dat de reparatie van de renteaftrekbepaling tot en met 31 december 2018 niet van toepassing is op renten, kosten en valutaresultaten die betrekking hebben op een op 25 oktober 2017 om 11.00 uur bestaande schuld aan een verbonden lichaam of een verbonden natuurlijke persoon. De schuld moet verband houden met één van de volgende rechtshandelingen:

- een winstuitdeling of een teruggaaf van gestort kapitaal aan een verbonden lichaam of natuurlijke persoon;
- een kapitaalstorting in een verbonden lichaam;
- de verwerving of uitbreiding van een belang in een lichaam dat daardoor een verbonden lichaam wordt.

Ook de rechtshandeling moet vóór 25 oktober 2017 zijn verricht. Het totale rentebedrag mag per twaalf maanden niet meer dan € 100.000 zijn. Wanneer de rente hoger is dan € 100.000