

Beste relatie,

Met deze nieuwsbrief informeren wij u over actualiteiten en ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn. Wilt u hierover meer informatie of wilt u een ander onderwerp bespreken, neem dan contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Veel leesplezier en goede zaken toegewenst!

Met ondernemende groet,
Mark Meijring

VOOR DE ONDERNEMER

Denk aan de btw-suppletie

Een btw-suppletie is een aanvulling op de aangifte btw. Het kan tenslotte gebeuren dat, om wat voor reden dan ook, over een bepaald tijdvak te veel of juist te weinig btw is betaald. Dit wordt gecorrigeerd door middel van een btw-suppletie.

Btw-suppletie verplicht

Bij het opmaken van de jaarstukken blijkt dikwijls dat er door diverse oorzaken over een jaar te weinig of te veel omzetbelasting is aangegeven. Ook in de loop van een jaar kan blijken dat een bepaalde aangifte niet geheel juist is gedaan. De te veel aangegeven belasting kan alsnog worden teruggevraagd via een suppletieaangifte. De te weinig aangegeven belasting moet worden gemeld via een suppletieaangifte (per 1 januari 2012). Een suppletieaangifte is geen echte aangifte maar een verbetering van eerdere aangiften. U moet de btw-suppletie doen met een verplicht

gesteld formulier op het beveiligde gedeelte van de belastingsite. Overigens mag u sinds 2012 kleine bedragen (tot € 1.000) verwerken in de eerstvolgende aangifte btw.



Let op

U moet suppletie doen voordat u weet of redelijkerwijs kunt vermoeden dat de inspecteur met de onjuistheid bekend is of zal worden. Doet u dit niet, dan kunt u hiervoor een boete krijgen. Bovendien kan de inspecteur een boete opleggen als hij een naheffingsaanslag oplegt voor de te weinig aangegeven btw. •

VOOR DE WERKGEVER EN WERKNEMER

Let op de crisisheffing

Ook in 2014 bent u als werkgevers 16% eindheffing verschuldigd over het loon van elke werknemer die meer dan € 150.000 verdient. Het gaat om het belastbaar loon dat is genoten in 2013.

Let op

De crisisheffing moet in principe worden aangegeven in de aangifte

loonheffingen van maart 2014. Ook voor de crisisheffing in 2014 is het raadzaam bezwaar te maken tegen deze aangifte. Als extra argument kunt u daar nu aan toevoegen, dat bij de crisisheffing in 2013 was toegezegd dat deze eenmalig zou zijn, terwijl dezelfde heffing nu toch voor een tweede jaar geldt. •

VOOR DE ONDERNEMER

Let op waardedrukkende factor bij inbreng woning in onderneming

Gebruikt u een pand zowel voor uw onderneming als voor zelfbewoning, dan mag u onder omstandigheden het (volledige) pand tot uw ondernemingsvermogen rekenen. De vraag is dan voor welke waarde u het pand mag activeren op uw balans: de vrije verkoopwaarde of de waarde in bewoonde staat. Dit is afhankelijk van de feitelijke omstandigheden.

De casus is als volgt. Een ondernemer rekent het pand waarin hij met zijn gezin woont tot zijn ondernemingsvermogen. Hij neemt het pand op tegen de vrije verkoopwaarde. Twee jaar later brengt hij zijn onderneming in een bv in. De onderneming

verplaatst hij naar een extern kantoorgebouw. Zijn pand brengt de onderneming over naar privé tegen waarde in bewoonde staat (vrije verkoopwaarde +/- 35%).

De vraag is of bij inbreng van het pand de ondernemer het pand moet activeren tegen de vrije verkoopwaarde of de (lagere) waarde in bewoonde staat.

De Hoge Raad oordeelt dat de ondernemer de woning moet waarderen tegen de waarde in het economisch verkeer op dat moment, dus rekening houdend met de waardedruk wegens zelfbewoning. •

VOOR DE ONDERNEMER

VAR verschaft zekerheid aan opdrachtgever

Maakt u als opdrachtgever gebruik van zelfstandigen, dan wilt u natuurlijk zekerheid dat de Belastingdienst de arbeidsrelatie achteraf niet bestempelt als een dienstbetrekking. Anders moet u alsnog loonbelasting en premies werknemersverzekeringen afdragen. De verklaring arbeidsrelatie (VAR) zou deze zekerheid moeten bieden.

Echter, voor de belastingplichtige biedt een VAR geen zekerheid voor ondernemerschap. Het feit dat iemand jarenlang een verklaring arbeidsrelatie met de kwalificatie winst uit onderneming (VAR-wuo) en O-biljetten ontvangt van de Belastingdienst blijkt minder van betekenis dan men wellicht denkt.

In een casus had een belastingplichtige steeds weer voor zijn werkzaamheden



een VAR-wuo en O-biljetten ontvangen van de Belastingdienst. Het hof was echter niet overtuigd van zijn ondernemerschap. Het afgeven van de VAR-wuo dient vooral om zekerheid te verschaffen aan opdrachtgevers. De inspecteur had evenmin in voorgaande aanslagen de arbeid bestempeld als ondernemersactiviteit. De Belastingdienst was dus niet gebonden aan de kwalificatie in de VAR. Deze wekt ook geen gerechtvaardigd vertrouwen op. •

OVERIGE

Fiscaal slim schenken



Door al tijdens uw leven vermogen te schenken, kunnen uw nabestaanden vaak veel belasting besparen. Voor schenkingen gelden namelijk speciale vrijstellingen, waaronder een algemene jaarlijks terugkerende vrijstelling. Door geleidelijk te schenken, kunnen de nabestaanden bovendien een tariefsvoordeel behalen. De schenk- en erfbelasting kennen namelijk oplopende tarieven.

Schenken op papier

Wilt u schenken, maar kunt u het vermogen eigenlijk niet missen? Dan is de zogenoemde papieren schenking wellicht een aantrekkelijk alternatief voor u. De begiftigden lenen in dat geval het geschonken bedrag meteen weer aan u terug. Hun vordering is pas opeisbaar bij uw overlijden. Tijdens uw leven kunt u dus gewoon over uw vermogen blijven beschikken. Bij een schenking op papier moet wel aan een aantal (formele) voorwaarden worden voldaan. Zo moet jaarlijks een rente betaald worden van 6% en moet de schenking notarieel worden geregeld.

Tip

Wilt u schenken? Stel dan eerst een schenkingsplan op. Aan de hand hiervan bepaalt u wat u moet schenken om een optimaal fiscaal voordeel te behalen. •

VOOR DE WERKGEVER EN WERKNEMER

Wat brengt het nieuwe arbeids- en ontslagrecht?

De Tweede Kamer heeft op 18 februari 2014 de Wet Werk en Zekerheid aangenomen. De beoogde wijzigingen in het arbeids- en ontslagrecht treden gefaseerd in werking vanaf 1 juli 2014 tot aan 1 juli 2016.

Voorgestelde wijzigingen per 1 juli 2014

Aanzegtermijn

Voor de beëindiging van arbeidscontracten voor bepaalde tijd is voorgesteld dat een zogenoemde aanzegverplichting gaat gelden. Werkgevers moeten een werknemer minimaal een maand voorafgaand aan de einddatum van een arbeidsovereenkomst schriftelijk meedelen of het contract al dan niet wordt verlengd. Deze aanzegplicht geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer. Houdt u zich hier niet aan dan staat daarop een sanctie: schadevergoeding ter hoogte van het loon voor het niet in acht genomen gedeelte van de aanzegtermijn van één maand. Als er een cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst die afwijkingen toestaat waarvoor overgangsrecht geldt, dan mogen de bepalingen uit de cao ook na 1 juli 2014 worden opgenomen tot aan de expiratedatum, maar maximaal tot 1 januari 2016.

Tip

Inventariseer voor welke contracten die na 1 juli 2014 eindigen u de aanzegtermijn van 1 maand in acht moet nemen.

Geen proeftijd- en concurrentiebeding

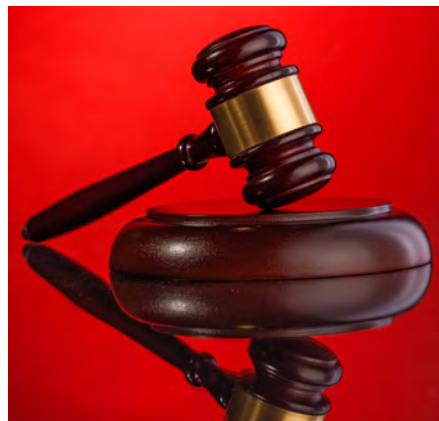
U kunt in contracten voor bepaalde tijd, die voor korter dan zes maanden zijn gesloten, geen proeftijd en ook geen concurrentiebeding meer opnemen. Dit laatste is alleen nog mogelijk indien u als werkgever gemotiveerd in de arbeidsovereenkomst aangeeft dat u een zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang heeft.

Oproepovereenkomsten

In oproepovereenkomsten (zoals nulurencontracten, min-max contracten of voorovereenkomsten) kan onder het huidige recht de loonuitsluiting voor de periodes waarop niet gewerkt wordt voor maximaal zes maanden worden uitgesloten, bij cao kan hiervan worden afgeweken. Met dit wetsvoorstel kan alleen nog bij cao afgeweken worden van de zes maanden termijn wanneer de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.

Nieuwe ketenregeling

De huidige situatie geeft de werkgever nog de mogelijkheid met de werknemer drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in maximaal drie jaar tijd aan te gaan, al dan niet met tussenpozen van maximaal drie maanden. Er ontstaat dan nog geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De nieuwe regeling houdt in dat er drie overeenkomsten voor bepaalde tijd in maximaal twee jaar tijd met tussenpozen van maximaal zes maanden mogelijk zijn. Daarna ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Door deze aanpassing is sneller sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



Hierbij extra aandacht voor het overgangsrecht

De beoogde nieuwe ketenregeling geldt pas als er op of ná 1 juli 2015 een

(opvolgende) arbeidsovereenkomst wordt gesloten, uiterlijk zes maanden na de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst. Alle overeenkomsten gesloten op of ná 1 juli 2015 vallen onder de nieuwe regeling. De daaraan voorafgaande overeenkomsten tellen mee voor de keten. Alleen bij cao kan hiervan tijdelijk worden afgeweken.

Op overeenkomsten gesloten vóór 1 juli 2015 met een einddatum ná 1 juli 2015, is de huidige regeling nog van toepassing tot de overeengekomen einddatum (ook al is een termijn van twee jaren verstreken).

Het is raadzaam tijdig de bestaande overeenkomsten voor bepaalde tijd en het verlengingsmoment daarvan in kaart te brengen en de consequenties van het wetsvoorstel te beoordelen. Te denken valt aan het aangaan van drie arbeidsovereenkomsten, elk voor de duur van acht maanden. In dat geval mag u ook nog een proeftijd opnemen in de eerste arbeidsovereenkomst (dat mag niet bij een arbeidsovereenkomst van maximaal zes maanden). Wilt u meer weten of kunnen wij u helpen bij het toepassen van de nieuwe regeling. Neem dan gerust contact op met uw adviseur.

Ontslag via UWV of Kantonrechter

Werkgevers mogen niet meer vrijelijk kiezen tussen ontslag via het UWV of door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter. Er komt een vast voorgeschreven ontslagroute: ontslag om bedrijfseconomische reden en langdurige arbeids-ongeschiktheid gaat via het UWV en ontslagen die betrekking hebben op (dis)functioneren en andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen (zoals een verstoorde arbeidsverhouding) moeten aan de kantonrechter worden voorgelegd.

Lees verder op de volgende pagina.

VOOR DE WERKGEVER EN WERKNEMER

(Vervolg) Wat brengt het nieuwe arbeids- en ontslagrecht?

Beide procedures krijgen een beroepsmogelijkheid. Cassatie bij de Hoge Raad is dan ook mogelijk. Doordat tegen een beslissing van het UWV in de nieuwe situatie wel beroep bij de kantonrechter mogelijk is, vervalt de mogelijkheid om een kennelijk onredelijk ontslagprocedure te starten per 1 juli 2015. De kantonrechter dient in de nieuwe situatie ook de opzegtermijn in acht te nemen zoals het UWV dit reeds deed. Het voordeel van een ontbinding op korte termijn, die de gang naar de kantonrechter had komt hiermee te vervallen.

Beëindigingsovereenkomst

Bij beëindiging met wederzijds goedvinden hebben werknemers een bedenktijd van twee weken na de dag van schriftelijke instemming, waarin ze – zonder opgaaf van reden – terug kunnen komen op de gesloten beëindigingsovereenkomst. De werkgever moet de werknemer schriftelijke informeren over de bedenktijd. Verzuimt hij dit, dan wordt de bedenktijd verlengd naar drie weken.

Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 krijgen zowel

werknemers die ontslagen worden via het UWV als via de kantonrechter een vergoeding mee. Alle werknemers krijgen na een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar recht op deze zogenaamde transitievergoeding. De term transitievergoeding geeft het al aan. De nieuwe regeling maakt de 'transitie' van de werknemer naar een nieuwe baan makkelijker. De huidige kantonrechtformule zal losgelaten worden.

Voorgestelde wijziging in de WW per 1 januari 2016

De maximale duur van de WW wordt verkort tot 24 maanden (deze periode kan bij cao met maximaal 14 maanden worden verlengd) en de opbouw wordt langzamer. Daarnaast wordt geregeld dat al na zes maanden WW alle arbeid als passend wordt aange-merkt (in plaats van na 12 maanden). Hierdoor wordt een snellere uitstroom uit de WW verwacht. Ook wordt een snellere uitstroom verwacht door vanaf de eerste werkloosheidsdag inkomensverrekening toe te passen in plaats van urenverrekening als een uitkeringsgerechtigde weer gaat werken. •

VOOR DE ONDERNEMER

Denk aan de aftrekposten

Als ondernemer kunt u onder voorwaarden een beroep doen op een aantal aftrekposten. Het gaat dan om aftrekposten die vallen onder de ondernemersaftrek en de investeringsaftrek. De ondernemersaftrek is een verzamelnaam voor: de zelfstandigenaftrek en startersaftrek, de aftrek voor speur- en ontwikkelingswerk, de meewerkaftrek en de stakingsaftrek. De investeringsaftrek bestaat uit: kleinschaligheidsaftrek, energie-investeringsaftrek, milieu-investeringsaftrek.

Let op

Om in aanmerking te komen voor deze aftrekposten, moet u aan het uren criterium voldoen. U moet per kalenderjaar minimaal 1225 uur voor uw bedrijf werken én meer dan 50% van uw totale arbeidstijd aan uw bedrijf besteden.

Mkb-winstvrijstelling

Ook indien u niet aan de voorwaarden voor de ondernemersaftrek voldoet heeft u recht op de mkb-winstvrijstelling. Dit betekent dat u 14% van uw fiscale winst mag aftrekken. Dit geldt echter ook als u verlies maakt. •

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Deze nieuwsvoorziening is met grote zorg samengesteld. Voor eventuele onvolkomenheden kunnen wij geen aansprakelijkheid aanvaarden. Druk- en zetfouten voorbehouden.



B Kerkenbos 10-20 c/d • 6546 BA Nijmegen
 Postbus 38291 • 6503 AG Nijmegen
A T 024 - 350 26 31 F 024 - 388 81 88
 E advies@mma.nl I www.mma.nl