

Fiscaal Actueel

Belastingadvies, financiële en juridische actualiteiten

Verruiming TVL

pagina 2



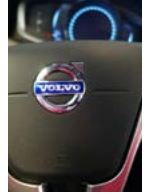
Ontslag na reis
oranje gebied

pagina 3



Rittenregistratie
achteraf

pagina 4



Lockdown: weigering ander werk



Een restaurant wordt in maart 2020 geconfronteerd met de lockdown. Vanaf 1 april 2020 krijgt de medewerkster in de bediening geen salaris. In juli eist ze betaling van achterstallig loon. Volgens de werkgever was ze van april tot en met juli niet beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden. Ze weigerde namelijk te helpen met het verwerken van afhaalmaaltijden.

Coronasluiting restaurant voor rekening van werkgever

De wet bepaalt dat de werkgever verplicht is het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

Volgens de kantonrechter komt de verplichte sluiting van de horeca in verband met het coronavirus in beginsel voor rekening en risico van de werkgever. Indien werknemers als gevolg daarvan niet kunnen werken, dient de werkgever in beginsel het loon door te betalen.

Verzoek aangepaste werkzaamheden

De werkgever heeft de medewerkster verzocht mee te helpen in de keuken om bestellingen klaar te maken, eten in bakjes te doen en de bestellingen daarna via het poortje naar buiten te duwen. Deze werkzaamheden zijn volgens de rechter vergelijkbaar met het werk in de bediening.

Niet werken toch voor rekening van medewerkster

Mede in het licht van de bijzondere omstandigheden rond de coronacrisis, is de kantonrechter van oordeel dat de door de werkgever opgedragen werkzaamheden passend en redelijk zijn en dat van de medewerkster verwacht had mogen worden dat zij die werkzaamheden zou verrichten.

Het niet verrichten van deze werkzaamheden komt in redelijkheid voor rekening van de medewerkster. Dit betekent dat de werkgever uitsluitend het loon hoeft door te betalen voor de dagen en uren die zij wel heeft gewerkt.

Tip: Veel werkgevers zijn door de lockdownmaatregelen in zwaar weer gekomen. Enige soepelheid mag van medewerkers verwacht worden als de werkgever met aangepaste werkzaamheden het hoofd boven water probeert te houden.

Verruiming TVL



Het kabinet heeft besloten de steun- en herstellepakketten in het eerste kwartaal van 2021 nog niet af te bouwen. In het oorspronkelijke afbouwpad werd vanaf 1 januari 2021 uitgegaan van een minimaal omzetverlies van 40% om in aanmerking te komen voor de TVL. Dat blijft 30% voor het eerste kwartaal van 2021.

Net als in het vierde kwartaal van 2020 staat de TVL in het eerste kwartaal van 2021 open voor alle sectoren. Wat is de verruiming?

Verruiming

Het subsidiepercentage loopt vanaf het vierde kwartaal van 2020 op met de omzeterderving. Hierdoor zal de subsidie sterker mee-ademen met het omzetverlies. Verschillende sectoren maken noodgedwongen grote omzetverliezen, bijvoorbeeld omdat zij door de overheid zijn gesloten vanwege de contactbeperkende maatregelen. Er is nu een oplopend subsidiepercentage: 50% bij een omzeterderving van 30% tot 70% bij een omzeterderving van 100%. Het proces van de aanvraag voor

de ondernemer en de daarbij noodzakelijke informatie zal met deze intensivering niet veranderen, dit wordt automatisch doorgevoerd.

Met de verruiming van de TVL zijn ook sectoren die nu heel weinig tot geen omzet draaien beter geholpen. Het gaat bijvoorbeeld om horeca, de reisbranche, touringcars, de evenementenbranche en kunst- en culturele instellingen.

Deze aanpassing gaat gelden voor het vierde kwartaal van 2020 en het eerste kwartaal van 2021

Let op: *Ondernemers die al TVL voor het vierde kwartaal van 2020 hebben aangevraagd, hoeven niets te doen. In de tussentijd kunnen ondernemers TVL blijven aanvragen. Deze wordt eerst met het oude subsidiepercentage (50%) toegekend. RVO past het hogere subsidiepercentage automatisch aan en doet een extra betaling zodra de verhoging in het systeem is ingeregeld.*

Uitstel belasting aanvragen tot 1 april

Vanwege de aanhoudende financiële effecten van de coronacrisis kunt u bijzonder uitstel aanvragen of verlengen tot 1 april 2021. Daarmee is de eerdere deadline van 1 januari 2021 vervallen.

Hebt u eerder al verlenging van het bijzonder uitstel aangevraagd en gekregen?

Dan hoeft u niets te doen. Voor u geldt het bijzonder uitstel automatisch tot 1 april 2021. Alsnog uitstel aanvragen of verlengen?

Verlengen bijzonder uitstel

Hebt u eerder bijzonder uitstel van 3 maanden aangevraagd?

Dan hebt u nu tot 1 april 2021 de tijd om het te verlengen. Dat gaat makkelijk en snel met een online formulier.

Aanvragen bijzonder uitstel

Bent u pas recent in financiële problemen gekomen door de coronacrisis?

Tot 1 april 2021 kunt u voor de 1e keer bijzonder uitstel van betaling aanvragen.

Betalingsregeling 36 maanden

In de periode waarin u bijzonder uitstel van betaling hebt, bouwt u een belastingschuld op. De Belastingdienst biedt u daarvoor een betalingsregeling aan. U krijgt van 1 juli 2021 tot 1 juli 2024 de tijd om uw belastingschuld af te lossen. U betaalt dan 36 maanden lang elke maand een vast bedrag.

Hebt u verlenging van uw bijzonder uitstel?

Dan hoeft u tot 1 april 2021 de belastingen waarvoor uw bijzonder uitstel geldt, nog niet te betalen. Deze belastingen vallen ook automatisch onder de betalingsregeling van 36 maanden. Na 1 april 2021 ontvangt u van de Belastingdienst een brief over de hoogte van uw belastingschuld die onder de betalingsregeling van 36 maanden valt.

BV betaalt teveel voor perceel

Een echtpaar koopt in 2008 een perceel grond met een huis voor circa € 680.000. Na twee jaar zetten ze het te koop voor € 1.020.000. Weer twee jaar later verkopen ze het aan een eigen BV voor € 850.000. Die zet het een half jaar later te koop voor € 675.000 en verkoopt het pas na vier jaar aan derden voor € 500.000. Het echtpaar ontvangt vanwege de verkoop aan de BV een navorderingsaanslag met een correctie van € 225.000 en 50% boete.



Standpunt Belastingdienst

Het perceel is voor een te hoge prijs aan de BV verkocht. Het verschil tussen de verkoopprijs en de waarde van het perceel ten tijde van de verkoop is een belaste uitdeling door de BV.

Overwegingen rechter

Van een uitdeling is sprake als er een vermogensverschuiving plaatsvindt van de BV naar de aandeelhouder die leidt tot verarming van de BV, en zowel de BV als de aandeelhouder zich daarvan bewust zijn. De vraag is dus of het perceel bij de verkoop aan de BV een waarde had van € 850.000 en, zo die waarde beduidend lager was, of zowel de BV als belanghebbende zich daarvan bewust waren.

De verkoopprijs was onder meer gebaseerd op de aankoopprijs, vermeerderd met aankoop- en financieringskosten en kosten van verbetering en herstel. Zonder de kosten van aankoop, financiering en tijdelijk beheer zou de totale verkrijgingsprijs ongeveer € 725.000 bedragen. Het is algemeen bekend dat uitgaven voor herstel en verbetering en het verkrijgen van een bouwvergunning de waarde van een onroerende zaak niet in gelijke mate doen stijgen.

De rechter gaat er vanuit dat de waarde van het perceel op de verkoopdatum beduidend lager was dan € 725.000 met als gevolg dat de verkoop heeft geleid tot een vermogensverschuiving van de BV naar de aandeelhouders. Gezien de marktontwikkelingen en de ontwikkeling van de (veel lagere) WOZ-waarde, moeten partijen zich van de vermogensverschuiving bewust zijn geweest.

Oordeel rechter

De opgelegde navorderingsaanslag blijft in stand, inclusief de boete van 50% van de nagevorderde belasting.

Tip: *Verkoop van onroerende zaken aan de eigen BV krijgt warme belangstelling van de Belastingdienst. Bij een prijs die te veel onder de waarde ligt, loopt men risico op een forse boete. Daarom wordt vaak gekozen voor vooroverleg of een gezamenlijke taxatie voorafgaand aan de transactie.*

Ontslag na reis oranje gebied

Een beveiliging in loondienst gaat in de zomer van 2020 naar Turkije op vakantie. Op dat moment gold voor Turkije in verband met het coronavirus code oranje. De verplichte quarantaine zou hem drie weken salaris kosten. Bij terugkomst ligt hij dat hij in Duitsland en Griekenland op vakantie is geweest, op dat moment gebieden met code geel. Als dit uitkomt, dient de werkgever bij de rechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in.

Wanneer ontbinding?

De rechter kan een arbeidsovereenkomst tussen partijen alleen ontbinden, wanneer daar een redelijke grond voor is en herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Het gaat hier om de vraag of de beveiliging zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van de werkgever niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en of dit handelen als ernstig verwijtbaar moet worden getypeerd.

Gedragscode

De werknemer werkt reeds 25 jaar voor de werkgever. Hij is op de hoogte van de geldende gedragscode met kernwaarden als respect, betrouwbaarheid, openheid en professionaliteit. In het functieprofiel wordt integriteit genoemd als een competentie waarover de



medewerker moet beschikken.

De gedragscode bepaalt dat het opzettelijk verstrekken van onjuiste of gemanipuleerde informatie niet wordt getolereerd.

De werknemer heeft in strijd met de geldende gedragscode gehandeld. Allereerst door herhaaldelijk te liegen over zijn verblijf tijdens zijn vakantie. Dit heeft hij gedaan ten aanzien van meerdere leidinggevenden en de bedrijfsarts. Hij heeft het zelfs schriftelijk bevestigd. Daarnaast heeft hij zijn leugen ondersteund met het overleggen van een vals document. Hij is zelfs naar het reisbureau gegaan om een document met door hem van internet geviste vluchtgegevens te laten voorzien van een handtekening. Hiermee wilde hij aantonen dat hij in de zomer niet in Turkije is geweest. Dit is ontoelaatbaar. Hiermee heeft de werknemer duidelijk een grens overschreden.

Ontbinding disproportioneel?

De werknemer somt redenen op waarom de arbeidsovereenkomst toch in stand zou moeten blijven:

- hij heeft al meer dan 25 jaar een onberispelijke staat van dienst
- een dergelijk incident past niet bij hem
- hij handelde onder extreme stress, veroorzaakt door financiële zorgen
- hij heeft zich in Turkije laten testen met een negatieve uitslag
- hij heeft uiteindelijk zijn leugens opgebiecht
- de werkgever heeft geen schade
- ontbinding zou onevenredig zware (financiële) gevolgen voor hem hebben

Oordeel rechter

Van een professionele medewerker met ruime ervaring mag worden verwacht dat hij ook in situaties van stress andere wegen bewandelt dan het hanteren van leugens en valse documenten.

De rechter acht het gedrag van de werknemer zo ernstig en verwijtbaar, dat van de werkgever niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Herplaatsing in een andere passende functie ligt niet in de rede.

De rechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe, zonder toepassing van de opzegtermijn en zonder toekenning van een transitievergoeding.

Let op: De Coronamaatregelen leiden bij veel Nederlanders tot stress en daardoor tot ongebruikelijk gedrag. Wat is daarbij acceptabel in de relatie werkgever-werknemer? In dit geval lijkt de gedragscode van de werkgever de doorslag te geven in het door leugens van de werknemer ontstane arbeidsconflict.

Verhuur via Airbnb toch belast

Een huiseigenaar verhuurt af en toe een deel van zijn huis via Airbnb. Het gaat om een slaapkamer met badruimte en eigen toilet, met gemeenschappelijk gebruik van onder meer de keuken en de huiskamer. Op jaarbasis bedraagt de huur € 1.629. Is deze belast met inkomstenbelasting, en zo ja hoe dan?

Rechtbank en gerechtshof: onbelast

De huiseigenaar gaat er vanuit dat de verhuur onbelast is. De Belastingdienst legt een navorderingsaanslag op en telt 70% van de huurinkomsten



bij als voordelen uit het tijdelijk ter beschikking stellen van de eigen woning. De rechtbank en in hoger beroep het gerechtshof stellen de huiseigenaar in het gelijk.

Volgens het gerechtshof is op deze verhuur de kamerverhuurvrijstelling van toepassing.

Hoogste rechter: belast

Uiteindelijk komt de Hoge Raad eraan te pas. Die oordeelt dat de kamerverhuurvrijstelling niet geldt. Voor deze vrijstelling is namelijk vereist dat ook de tijdelijk huurder voor de duur van zijn verblijf op het adres is geregistreerd in de basisregistratie personen. En dat was niet het geval.

Tip: Bij tijdelijke verhuur van een gedeelte van uw eigen woning via Airbnb is in de meeste gevallen 70% van de ontvangen huurinkomsten bij u belast als voordeel uit eigen woning.

Rittenregistratie achteraf



Een directeur-grotoaandeelhouder van een apotheek rijdt in een auto van de zaak. In de aangifte loonheffingen wordt geen privégebruik van de auto meegenomen. Er is namelijk een rittenregistratie waaruit blijkt dat de auto voor niet meer dan 500 kilometer voor privédoeleinden is gebruikt. Een boekenonderzoek door de Belastingdienst leidt echter tot een naheffingsaanslag op dit punt.

Wettelijke bepaling

In de Wet op de loonbelasting 1964 staat dat een voordeel in aanmerking genomen dient te worden wanneer een auto ook voor privédoeleinden aan een werknemer ter beschikking is gesteld. Daarbij wordt een auto

geacht voor privédoeleinden ter beschikking te zijn gesteld, tenzij blijkt dat de auto op kalenderjaarbasis voor niet meer dan 500 kilometer voor privédoeleinden wordt gebruikt. De bewijslast hiervan ligt bij de belastingplichtige door middel van een rittenregistratie of anderszins. Een rittenregistratie moet bovendien de vereiste gegevens bevatten.

Hoe ging het hier?

De apotheker heeft de ritten in een schrift bijgehouden. Bij de ritten heeft hij doorgaans de datum vermeld, de kilometerstand en een omschrijving van de bestemming. Het aantal kilometers en het begin- en eindadres zijn niet genoteerd. Vijf jaar later heeft hij aan de hand

van de aantekeningen in het schrift digitale rittenregistraties gemaakt met aanvullingen: datum, postcode, huisnummer, aantal kilometers, eindstand kilometerteller en een omschrijving van de rit. De apotheker heeft de kilometerstand bijna iedere keer genoteerd, maar niet de route indien is afgeweken van de gebruikelijke route. Er kan niet worden gecontroleerd of omrijkmeters ook correct en terecht volledig als zakelijk zijn aangemerkt. De enkele verklaring van de apotheker dat het zakelijke en geen privé-kilometers zijn, is daartoe onvoldoende.

De rechtbank constateert verschillen tussen het schrift en de aangevulde digitale rittenregistratie. De verklaring van de apotheker dat het telkens gaat om het wegbrengen van medicijnen naar klanten is onvoldoende. Hij heeft die informatie immers niet uit het systeem van de apotheek (op welke dagen hij medicijnen naar klanten heeft gebracht), maar is op zijn geheugen afgegaan. De rechtbank gelooft niet dat de apotheker vijf jaar na dato nog exact weet wanneer en waar hij medicijnen naartoe heeft gebracht. Daarmee is onvoldoende

onderbouwd dat uitsluitend zakelijke kilometers zijn gereden.

Wel heeft de BV facturen met door de garage genoteerde kilometerstanden die overeenkomen met de kilometerstand uit de rittenregistratie. Maar verder is er nauwelijks achterliggende informatie waarmee de gegevens in de rittenregistratie gecontroleerd kunnen worden. De enkele stelling dat de partner van de apotheker een auto bezat die uitsluitend voor privédoeleinden werd gebruikt, is onvoldoende voor het noodzakelijke bewijs.

Oordeel rechtbank

De rechtbank concludeert dat de apotheker niet overtuigend heeft aangetoond dat met de auto minder dan 500 kilometer privé is gereden. De correctie wegens het privégebruik van de auto is derhalve terecht.

Tip: De bewijslast dat u in de auto van de zaak niet meer dan 500 kilometer voor privédoeleinden hebt gereden, rust op u. Gebruik consequent en direct een rittenregistratie die aan de eisen voldoet. Dan wordt u niet achteraf geconfronteerd met belasting over privégebruik en eventueel een boete.

Tatoeagebeleid werkgever

Een werkgever in het openbaar vervoer hanteert voor controleurs een tatoeagebeleid. Tatoeages en andere lichaamsversieringen zoals piercings mogen niet zichtbaar zijn tijdens de uitvoering van de werkzaamheden in uniform. Dat zou immers afbreuk kunnen doen aan het gezag dat controleurs uit dienen te stralen. Een werknemer protesteert via de rechter.

Tatoeagebeleid toegestaan

Volgens de rechter heeft een werkgever in principe het recht een tatoeagebeleid te voeren. En werkgever bepaalt hoe hij, via zijn medewerkers, naar buiten wil

treden, hoe terecht of onterecht de medewerker of ieder ander die regel ook vindt. De werkgever hoeft bijvoorbeeld niet aan te tonen dat reizigers tatoeages onwenselijk vinden.

Grenzen

Aan het recht van een werkgever regels aan tatoeages en andere lichaamsversieringen te stellen zitten echter wel grenzen, bijvoorbeeld als het voorschrijft in strijd is met goed werkgeverschap, de redelijkheid en de billijkheid en/of de fundamentele grondrechten van de werknemer.



Oordeel

De rechter is van oordeel dat het gemotiveerde tatoeagebeleid in dit geval deze grenzen niet overschrijft. De werkgever legt uit dat de controleur een bijzondere

positie heeft die een neutrale en professionele uitstraling vereist. In de praktijk zal het beleid leiden tot een lange mouw, een extra knoopje dicht of een pleister. Het tast de vrijheid van een medewerker een tatoeage te zetten en in zijn privétijd te tonen dan ook niet wezenlijk aan. De werknemer wordt veroordeeld in de kosten van de procedure.

Tip: Als werkgever mag u een tatoeagebeleid voeren. U dient uw belang wel goed te motiveren in relatie tot de privébelangen van de medewerkers voor wie het geldt.

Disclaimer: In deze uitgave is de stand van zaken in wet- en regelgeving tot 8 januari 2021 verwerkt. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg

is nagestreefd, kan niet worden ingestaan voor eventuele (druk) fouten en onvolledigheden. Deswege wordt geen aansprakelijkheid aanvaard.