

Fiscaal Actueel

Belastingadvies, financiële en juridische actualiteiten

Verplicht akkoord schuldeisers

pagina 2



Nieuwe BTW-regels: registratie kan sinds 1 april 2021

pagina 3



Geen mondkapje, geen loon

pagina 4



TVL uitgebreid naar 100%



Het kabinet heeft besloten om de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL) voor het 2e kwartaal van 2021 verder uit te breiden. Het subsidiepercentage stijgt naar 100%. Dit was 85%. Ondernemers kunnen TVL Q2 2021 naar verwachting in de tweede helft van mei aanvragen.

Sinds de start van de TVL vorig jaar is het subsidiepercentage elk kwartaal omhooggegaan. De regeling vergoedde aanvankelijk 50% van de vaste lasten. Het volgende kwartaal werd het percentage afhankelijk van de omzet: 50% bij 30% omzetverlies, tot maximaal 70% bij 100% omzetverlies. In TVL Q1 2021 is het voor alle aanvragers verhoogd naar 85%. En voor TVL Q2 2021 gaat het percentage verder omhoog naar 100%. Om zoveel mogelijk bedrijven in deze moeilijke tijd te helpen, wordt de vergoeding in het 2e kwartaal van 2021 100% van de vaste lasten.

Vaste lasten op basis van een gemiddelde

De TVL gaat niet uit van de werkelijke vaste lasten. Voor de bepaling van de vaste lasten wordt uitgegaan van branchegemiddelden: het

gemiddelde aandeel van de vaste lasten in de omzet voor een branche. Dit aandeel staat dus vast en hangt samen met de hoofdactiviteit van ondernemers.

Hoogte van de tegemoetkoming

Ondernemers die aan de voorwaarden voldoen, ontvangen minimaal € 1.500 en maximaal € 550.000 per kwartaal (€ 600.000 voor niet-MKB bedrijven). Land- en tuinbouwbedrijven ontvangen een extra opslag voor de speciale kosten om planten en dieren in leven te houden. Deze opslag van 21% komt bovenop de TVL-subsidie, met een maximum van € 225.000 voor de hele coronaperiode in 2021.

Wie kan TVL Q2 2021 aanvragen?

Vrijwel alle bedrijven met een inschrijving bij de Kamer van Koophandel op 15 maart 2020 kunnen TVL Q2 2021 aanvragen. Zij moeten minimaal 30% omzetverlies hebben in april tot en met juni 2021 vergeleken met april tot en met juni 2019. En minimaal € 1.500 vaste lasten per kwartaal, op basis van het percentage vaste lasten dat bij de hoofdactiviteit hoort. Ook moet het bedrijf minimaal een vestiging in Nederland

hebben, maar niet op het huisadres. Op deze vestigingseis zijn een paar uitzonderingen, zoals goederenvervoer, markthandel, kermisattracties, taxichauffeurs, rijinstructeurs en sommige horeca. Starters komen niet in aanmerking.

Let op: Voor ondernemers die tussen 30 september 2019 en 30 juni 2020 zijn gestart, komt er een aparte regeling. Deze gaat naar verwachting in het 2e kwartaal van 2021 open.

Werring & Schuler
administratie- en belastingconsulenten

Dolderseweg 79 cdef • Den Dolder • T 030 2283621
info@werring-schuler.com • www.werring-schuler.com

Verplicht akkoord schuldeisers



Veel ondernemingen kunnen door de coronamaatregelen hun bedrijfsvoering niet op de gebruikelijke manier voortzetten. Daarom krijgen meer ondernemingen te maken met geldproblemen. Misschien zelfs met een dreigend faillissement. De Wet Homologatie Onderhands Akkoord kan oplossing bieden. Sinds 1 januari is het makkelijker om een akkoord te bereiken met schuldeisers

en aandeelhouders over de herstructurering van schulden.

Verplicht akkoord

De nieuwe wet maakt het mogelijk om, als er een akkoord is met een deel van de schuldeisers, ook onwillige schuldeisers of aandeelhouders te dwingen in te stemmen met een aangeboden akkoord.

De rechtbank moet dat akkoord wel hebben goedgekeurd (homologatie).

Voorwaarden onderneming

Uw onderneming moet aan de volgende voorwaarden voldoen, anders is homologatie niet mogelijk:

- U kunt de schulden van uw bedrijf niet meer betalen.
- Uw bedrijf is in principe winstgevend.
- Het onderhands akkoord is gunstiger voor uw schuldeisers dan faillissement van uw bedrijf.
- U heeft een haalbaar plan dat aan wettelijke voorschriften voldoet. De inhoud van het akkoord mag u verder zelf bepalen.
- U zorgt voor een eerlijke en gelijke verdeling van geld en bezittingen over alle schuldeisers.
- Minstens 1 schuldeiser moet vóór het akkoord stemmen.
- De arbeidsvoorwaarden van uw personeel blijven hetzelfde.

Tip: De WHOA-procedure is kort, maar ook ingewikkeld. Laat u daarom altijd bijstaan door een juridisch of financieel adviseur.

Vrijstelling overdrachtsbelasting starters



Vanaf 2021 kunnen woningkopers die meederjarig zijn en jonger dan 35 jaar gebruikmaken van de startersvrijstelling overdrachtsbelasting. Dat scheelt hen 2% van de aankoop prijs. De startersvrijstelling is eenmalig. Sinds 1 april 2021 geldt voor de startersvrijstelling een woningwaardegrens van € 400.000.

Voor kopers van 35 jaar en ouder en voor woningen boven de woningwaardegrens geldt een tarief van 2%.

Bij beide regelingen moet de koper schriftelijk verklaren dat hij zelf voor langere tijd in de woning gaat wonen.

Voorbeeld

Een vrijgezel van 30 jaar koopt in 2021 een appartement voor € 200.000, maar hij wil daarvoor de startersvrijstelling niet toepassen. Hij geeft wel een verklaring af dat hij zelf voor langere tijd in de woning gaat wonen. Dus betaalt hij nu 2% overdrachtsbelasting. Kan hij bij aankoop van de volgende woning, binnen vijf jaar, alsnog gebruikmaken van de startersvrijstelling?

Ja, dat kan. Er bestaat geen verplichting om de startersvrijstelling te gebruiken. De vrijgezel kan er dus voor kiezen om niet de Verklaring overdrachtsbelasting startersvrijstelling in te vullen maar de Verklaring overdrachtsbelasting laag tarief (2%). Bij de aankoop van de volgende woning kan hij alsnog gebruikmaken van de startersvrijstelling, mits hij bij de verkrijging van die woning jonger is dan 35 jaar en aan de overige voorwaarden voor de vrijstelling voldoet.

DGA ten minste minimumloon?



Een BV start een onderneming in de zoetwarenbranche. Het resultaat is en blijft waarschijnlijk marginaal. In de eerste maanden is het verlies ongeveer gelijk aan het salaris van de directeur-grotaandeelhouder (DGA). Daarom vraagt hij aan de Belastingdienst om zijn arbeidsbeloning voor het komende jaar op nihil te mogen stellen. Dat mag niet. Het zou ten minste gelijk moeten zijn aan het minimum loon. De rechter komt eraan te pas.

Gebruikelijk loonregeling

Volgens de wet geniet een DGA voor zijn werkzaamheden in de BV een gebruikelijk loon. Dat loon wordt op € 47.000 (bedrag 2021) per jaar gesteld, tenzij aannemelijk is dat

voor soortgelijke dienstbetrekkingen waarbij een eigen BV geen rol speelt, in het economische verkeer een lager loon gebruikelijk is. De BV heeft hiervan de bewijslast.

Standpunt Belastingdienst
Het gebruikelijk loon moet in dit geval minimaal op € 21.835 (bedrag 2021) worden gesteld. Er is namelijk een arbeidsovereenkomst dan wel een civielrechtelijke dienstbetrekking met de DGA. Daarom is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) van toepassing. Het loon kan niet lager worden vastgesteld dan het wettelijk minimumloon.

Oordeel rechter

Een lager loon dan het wettelijke gebruikelijk loon is acceptabel als de BV aannemelijk maakt dat de continuïteit van de vennootschap in gevaar komt bij het uitbetalen van dat gebruikelijk loon. Uit de aangifte

vennootschapsbelasting blijkt dat de BV niet over de financiële middelen beschikt om het gebruikelijk loon uit te betalen. Daarom mag het loon voor het komende jaar naar nihil worden bijgesteld.

Dat dit bedrag lager is dan het minimumloon maakt het oordeel niet anders. Het vasthouden door de Belastingdienst aan het minimumloon als ondergrens voor het gebruikelijk loon doet in dit geval geen recht aan de realiteit. De Wet Minimumloon is niet voor deze situatie geschreven. De Belastingdienst moet de proceskosten van de DGA betalen.

Tip: Als u in 2021 meer dan 30% omzetverlies hebt ten opzichte van 2019, mag u, onder voorwaarden, zonder verder bewijs of overleg met de Belastingdienst uw gebruikelijk loon verlagen naar evenredigheid van uw omzetverlies.

Nieuwe BTW-regels: registratie kan sinds 1 april 2021

Per 1 juli 2021 gelden er nieuwe regels voor leveringen van goederen en diensten aan klanten in de EU die geen BTW-aangifte doen. U moet de BTW vanaf 1 juli 2021 meestal aangeven in het EU-land waar u levert. Voor deze leveringen kunt u het zogenoemde éénloketsysteem gebruiken. Sinds 1 april 2021 kunt u zich registreren.

Let op: Aan de nieuwe regels per 1 juli 2021 zitten nogal wat haken en ogen. Als u de Unieregeling of de Invoerregeling gaat gebruiken, moet u zich eerst registreren. Dat kan via Mijn Belastingdienst Zakelijk. We adviseren en helpen u graag om op tijd optimaal gebruik te kunnen maken van het nieuwe éénloketsysteem.



Toerekening koopsom aan bedrijfsgedeelte



Een ondernemer koopt een woonboerderij voor € 850.000 en zet het bedrijfsgedeelte op de balans voor € 165.000. Op het bedrijfsgedeelte schrijft hij niet af. Na twaalf jaar verkoopt hij het geheel voor € 737.500. De koopprijs is in de notariële akte niet gesplitst in een woninggedeelte

en een bedrijfsgedeelte. Leidt de verkoop tot winst of verlies op het bedrijfsgedeelte?

Volgens de ondernemer is er eigenlijk een verlies, omdat het bedrijfsgedeelte niets waard is. De Belastingdienst komt op basis van een controlerapport

waardeonderzoek op een boekwinst van € 274.000. Volgens de rechter is het rapport echter onvoldoende onderbouwd.

Dan komt de Belastingdienst met de waardeverhouding tussen het woon- en bedrijfsgedeelte in de WOZ-beschikking. De rechter vindt die verhouding niet realistisch. Die waarden zijn in de WOZ-beschikking bovendien slechts een hulpmiddel om tot de eindwaarde te komen.

De ondernemer heeft van zijn kant echter ook niet aannemelijk gemaakt dat het bedrijfsgedeelte geen enkele waarde heeft. De bedrijfsgebouwen

zijn niet sloopwaardig en de bedrijfsgrond is gewoon bruikbaar. De omstandigheid dat de koopsom in de koopakte niet is gesplitst, bewijst ook niet dat het bedrijfsgedeelte voor nihil van de hand is gedaan.

De rechter stelt de waarde/koopsom van het bedrijfsgedeelte zelf vast op € 354.000. Er is dus een boekwinst van € 189.000.

Let op: In waarderingskwesties kan de rechter zelf een waarde vaststellen. Daaraan zijn partijen dan gebonden. Soms is onderhandelen met de Belastingdienst handiger.

Werknemer moet zakelijke ritten bewijzen

Een medewerker rijdt in een auto van de zaak. Hij heeft een Verklaring geen privégebruik ingediend. Daarom houdt de werkgever over de waarde van de auto geen loonheffing in. De Belastingdienst vraagt de kilometeradministratie op. Die maakt de medewerker achteraf op. Deze voldoet niet aan de eisen en naheffing volgt. De rechter komt eraan te pas.

Overwegingen rechter

De rechtbank overweegt dat de medewerker vrij is in de keuze voor zijn bewijsmiddelen om te doen blijken dat hij de auto voor niet meer dan 500 kilometer voor privédoeleinden heeft gebruikt. Een rittenregistratie dient niet bij voorbaat te worden verworpen indien deze niet aan alle vereisten voldoet. Maar een rittenregistratie in combinatie met andere bewijsmiddelen moet wel ten minste zodanig sluitend zijn dat daaruit een-

duidelijk kan worden afgeleid hoeveel kilometers er met de auto's zakelijk en privé zijn gereden.

In dit geval bevat de achteraf gereconstrueerde rittenregistratie te veel onnauwkeurigheden. Zo heeft de medewerker het zakelijk karakter van ritten op feestdagen niet aangetoond, heeft hij niet per rit de werkelijke begin- en eindstand van de kilometerteller genoteerd en komen de kilometerstanden uit de rittenopgave niet overeen met de kilometertellerstanden van de garages. Bovendien heeft de medewerker voor veel voorkomende ritten steeds een gelijk aantal kilometers opgegeven, terwijl hij zelf heeft verklaard dat de verkeerssituatie niet altijd gelijk is. Dat de medewerker in privé beschikt over een auto en een motor, kan hem niet baten. Dit sluit immers niet uit dat (ook) met de auto van de zaak



meer dan 500 kilometer per jaar in privé wordt gereden.

De medewerker beweert nog dat hij niet wist dat hij zo nauwkeurig moest zijn en dat het vrijwel onmogelijk is om achteraf nog precies na te gaan hoeveel kilometers hij heeft gereden. Dat komt voor zijn rekening en risico. Hij wilde immers gebruik maken van een belastingvoordeel en had zich moeten verdiepen in de voorwaarden.

Oordeel rechter

De rechter is van oordeel dat, nu de medewerker niet aan zijn bewijslast

heeft voldaan, ten onrechte geen loonheffing is ingehouden en afgedragen op basis van het autokostenforfait, de zogenaamde bijtelling. Dat brengt mee dat de werkgever te weinig loonheffing heeft betaald. De naheffingsaanslagen zijn daarom terecht opgelegd.

Let op: In de begeleidende brief bij de Verklaring geen privégebruik staat niet voor niets: u moet altijd overtuigend kunnen bewijzen dat u met de auto van uw werkgever niet meer dan 500 privékilometers op jaarbasis rijdt. Dat kan bijvoorbeeld met een sluitende rittenregistratie.

Geen mondkapje, geen loon



Een ambachtelijk banketbakkerij met drie vestigingen voert op 13 oktober 2020 binnen het bedrijf een mondkapjesplicht in. Een chauffeur van de transportbus van het bedrijf weigert. Hij wordt op non-actief gesteld en de loonbetaling wordt opgeschort. Als hij desondanks blijft weigeren, doet de werkgever bij de rechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Mondkapjesplicht: standpunt werknemer

De werkgever kan in redelijkheid niet van hem verlangen dat hij in zijn functie als chauffeur tijdens werktijd een mondkapje draagt. Het veroorzaakt hinder, ongemak en gezondheidsrisico's zonder dat hier zwaarwegende belangen tegenover staan. Daarnaast maakt de mondkapjesplicht inbreuk op de persoonlijke levenssfeer.

Mondkapjesplicht: standpunt werkgever

De opgelegde verplichting is een redelijke instructie die strekt ter bevordering van de veiligheid en gezondheid van de werknemer en zijn collega's gedurende de corona pandemie. Bovendien hoeft de chauffeur in de transportbus geen mondkapje te dragen. De mondkapjesplicht is voor hem beperkt tot de tijd dat hij in de bedrijfspanden is, hetgeen

neerkomt op 10% van zijn totale werktijd. De weigering zonder (medische) reden om binnen een mondkapje te dragen is een goede reden om de loonbetaling op te schorten en de werknemer op de werkvloer te weigeren. Bovendien wordt de loonbetaling met terugwerkende kracht hervat en is de chauffeur weer welkom op de werkvloer zodra hij het mondkapje gaat dragen en blijft dragen voor de periode dat hij bij de uitvoering van zijn werkzaamheden in de bedrijfspanden moet zijn.

Overweging rechter: instructie

De kantonrechter is van oordeel dat de verplichting tot het dragen van een mondkapje in de bedrijfspanden twee legitieme doelen dient. Ten eerste is de werkgever wettelijk verplicht de individuele belangen van haar werknemers te beschermen door zorg te dragen voor een gezonde en veilige werkomgeving. Dit brengt met zich dat de werkgever gedurende de corona pandemie gehouden is datgene te doen wat nodig is en wat binnen haar macht ligt om besmetting van haar werknemers op de werkvloer met het corona virus te voorkomen. Ten tweede heeft de werkgever haar bedrijfsbelang te beschermen, omdat zij onder meer een loondoorbetalingsverplichting heeft bij ziekte.

In dat kader heeft de werkgever gesteld dat hij naar schatting niet alleen 1.000 productie-uren mist door werknemers die door quarantaine of ziekte als gevolg van het coronavirus niet konden werken, maar ook dat zij deze werknemers gedurende de quarantaine/ziekte heeft moeten doorbetalen. De werkgever is daarin als ondernemer hard getroffen.

Hoewel over de effectiviteit van het mondkapje wordt getwist, is het een maatschappelijk aanvaardbaar middel. De kantonrechter houdt het er voorlopig op dat het dragen van een mondkapje gedurende de coronapandemie aan de veiligheid en gezondheid kan bijdragen. Ook de werkgever mocht hier ten tijde van het geven van de instructie van uitgaan, te meer omdat zij de instructie heeft gegeven op advies van de branchevereniging.

Overweging rechter: uitzondering chauffeurs?

De chauffeur is 80 à 90% van zijn werktijd onderweg en werkt slechts incidenteel binnen. Als hij binnen is, heeft hij vrijwel geen direct contact met collega's en heeft hij doorgaans een vrije doorloop naar de gezamenlijke koffieruimte en het toilet. Komt hij een collega tegen, dan houdt hij zich aan de 1,5 meter maatregel. Met andere woorden, hadden de chauffeurs

moeten worden uitgezonderd van de verplichting tot het dragen van een mondkapje?

Het dragen van een mondkapje kan immers alleen effectief zijn als iedereen zich daar inspanning aan houdt. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft de werkgever er belang bij om ten aanzien van de instructie één lijn te trekken binnen bedrijf. Met de stelling van de chauffeur dat hij de noodzaak tot het dragen van het mondkapje gelet op zijn functie niet inziet, miskent hij dat hij deel uitmaakt van een werkgemeenschap en niet een solitaire medewerker is die volledig zijn eigen plan mag trekken.

Bovendien hoeven de chauffeurs het mondkapje in de transportbus niet te dragen. De inbreuk op hun persoonlijke levenssfeer is daarmee zeer beperkt, veel beperkter dan bij de andere werknemers. Bovendien heeft deze chauffeur geen medische of psychologische beperkingen op grond waarvan hij het mondkapje niet zou kunnen dragen.

Conclusie rechter

De werkgever mag de loonbetaling opschorten en hem de toegang tot het werk ontzeggen zolang hij de instructie niet opvolgt.

***Let op:** De werkgever heeft een instructierecht. Als de instructie inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer moet de werkgever aannemelijk maken dat deze een legitieme doel dient en een geschikt middel is om dit te bereiken.*

Bovendien moet de inbreuk in verhouding staan tot het belang van de werkgever bij het bereiken van het beoogde doel. En het mag niet zo zijn dat de werkgever dat doel redelijkerwijs op een minder ingrijpende wijze kan bereiken. Dat is een behoorlijke bewijslast. In dit geval heeft werkgever daaraan voldaan.