



Vraag op tijd eHerkenning UWV aan!

Werkgevers die gebruikmaken van diensten van het UWV, moeten vóór 1 november van dit jaar eHerkenning voor het UWV aanvragen. Werkgevers kunnen nu nog inloggen met een UWV-account, maar die mogelijkheid gaat verdwijnen.

Wat is eHerkenning?

eHerkenning is een digitaal hulpmiddel dat als toegangsmiddel dient tot diverse overheidsorganisaties en bedrijven. Door gebruik te maken van eHerkenning hoeft u voor de aangesloten organisaties en bedrijven geen aparte wachtwoorden en inlogcodes meer te onthouden. U heeft daarvoor dan nog maar één wachtwoord nodig. Inmiddels gebruiken al meer dan 400 overheidsbedrijven eHerkenning. Het UWV maakt hier al sinds vorig jaar gebruik van.



Extra kosten

eHerkenning is niet gratis en wordt geleverd door een zestal marktpartijen. Iedere partij hanteert haar eigen voorwaarden en prijzen. Werkgevers zijn vrij in hun keuze bij welke partij ze zich aanmelden.

Verschillende betrouwbaarheidsniveaus

eHerkenning is er in verschillende betrouwbaarheidsniveaus. Niet iedere organisatie of bedrijf vereist namelijk een even hoog betrouwbaarheidsniveau. Het UWV gaat gebruikmaken van het een na hoogste betrouwbaarheidsniveau, niveau 3. Op dit niveau wordt bijvoorbeeld uw originele identiteitsdocument gecheckt.

Let op!

Het aanvragen van eHerkenning kost tijd, dus is het van belang niet tot het laatste moment te wachten met aanvragen.

Tip!

Zorg dat u een voldoende hoog betrouwbaarheidsniveau aanschaft voor de organisaties waarmee u zakendoet, anders moet u dit niveau later upgraden.

Ook intermediairs

Ook intermediairs die voor hun klanten met het UWV communiceren, moeten opnieuw via eHerkenning gemachtigd worden. Na toekenning van eHerkenning moeten ook alle werknemers opnieuw worden gemachtigd.

1. Is toekomstige ontslagvergoeding al aftrekbaar?

Een werknemer heeft meestal recht op een zogeheten transitievergoeding als hij tegen zijn zin wordt ontslagen. Mag u fiscaal al rekening houden met zo'n te voorziene kostenpost, terwijl het ontslag nog niet speelt?

Einde arbeidsovereenkomst

U moet als werkgever aan uw werknemer een transitievergoeding betalen als de arbeidsovereenkomst op uw initiatief na meer dan 24 maanden wordt beëindigd. Hetzelfde geldt als hier verwijtbaar handelen van uw kant aan ten grondslag ligt.

De rechter

Tijdens een rechtszaak voor rechtbank Noord-Nederland is de vraag opgekomen of een werkgever een voorziening in zijn jaarcijfers mag opnemen voor een nog te betalen transitievergoeding. Het idee hierachter is uiteraard dat deze kosten zich in de toekomst (waarschijnlijk) zullen voordoen, maar eigenlijk verband houden met de arbeidscontracten die op dit moment lopen.



Wat speelde er?

De eigenaar van een pas gestarte, maar goed lopende eenmanszaak dacht hiervan slim gebruik te kunnen maken. Hij neemt namelijk in zijn jaarcijfers 2014 een voorziening voor toekomstig te betalen transitievergoedingen op van maar liefst € 80.000.

Voorwaarden voor vormen voorziening

De Belastingdienst is het hier echter niet mee eens. Uiteindelijk komt de zaak voor de rechter. Daarbij wordt er allereerst stilgestaan bij de fiscale eisen die worden gesteld aan een voorziening. Op basis van het beroemde 'Baksteenarrest' moet aan de hiernavolgende voorwaarden worden voldaan:

- De te voorziene uitgaven vinden hun oorsprong in feiten en omstandigheden die zich in de periode voorafgaand aan de balansdatum hebben voorgedaan.
- De toekomstige uitgaven kunnen aan die periode worden toegerekend.
- Er bestaat een redelijke mate van zekerheid dat deze uitgaven zich ook daadwerkelijk zullen voordoen.

Een bekend voorbeeld is een voorziening voor onderhoud aan uw pand. Deze kosten gaan zich in de toekomst voordoen, maar worden veroorzaakt door het huidige gebruik van het gebouw.

Voorziening voor transitievergoeding?

In principe is het mogelijk om ook voor toekomstige transitievergoedingen een voorziening te vormen, omdat deze uitgaven verband houden met de arbeidscontracten die op dit moment zijn afgesloten.

Onvoldoende onderbouwd

De rechter vindt echter dat de redelijke mate van zekerheid dat de uitgaven zich zullen voordoen, niet is onderbouwd. De werkgever komt niet verder dan de constatering dat 'werknemers niet meer hun hele leven bij dezelfde werkgever werkzaam zijn'. Dit is onvoldoende om een voorziening op te baseren.

Wat kunt u hiermee?

Dit betekent echter niet dat iedere voorziening voor een transitievergoeding fiscaal niet geaccepteerd wordt. Als u kunt aantonen dat het redelijk zeker is dat u in de toekomst transitievergoedingen moet betalen, dan is het vormen van een voorziening mogelijk. Dit speelt bijvoorbeeld als er een reorganisatie is gepland waarbij ontslagen zullen vallen. Of als u met een specifieke werknemer reeds in gesprek bent over zijn (zeer) slechte functioneren en een ontslag aanstaande lijkt.

Let op!

Alleen als het redelijk zeker is dat u in de toekomst transitievergoedingen aan een of meerdere werknemers moet betalen, mag u daarvoor al een voorziening vormen. Bijvoorbeeld bij een geplande reorganisatie waarbij ontslagen gaan vallen.

2. Straks minder lang betalen voor uw ex?

Per 1 januari 2020 wordt de termijn voor partneralimentatie naar beneden bijgesteld. Het voorstel, dat inmiddels door de Tweede en Eerste Kamer is goedgekeurd, gaat uit van de helft van de duur van het huwelijk, met een maximum van in beginsel 5 jaar. Deze wijziging geldt alleen voor verzoeken die ingediend zijn na 1 januari 2020.



Wetsvoorstel

In 2015 werd een wetsvoorstel ingediend over alimentatie voor de ex-partner. Na een aantal wijzigingen is het voorstel dus aangenomen. Het wetsvoorstel heeft betrekking op de duur van de alimentatieverplichting voor partners. Nu is de duur voor betaling van partneralimentatie in beginsel 12 jaar vanaf de inschrijving van de echtscheiding.

Hoe lang betalen?

Het voorstel gaat uit van een nieuwe termijn die gelijk is aan de helft van de duur van het huwelijk, met een maximum van 5 jaar. Dus als u 3 jaar getrouwd bent geweest, betaalt u maximaal 1,5 jaar alimentatie voor uw ex-partner en als u 11 jaar getrouwd bent geweest, betaalt u de maximale 5 jaar.

Let op!

De wijziging geldt dus alleen voor partneralimentatie en niet voor kinderalimentatie.

Er is echter een aantal uitzonderingen:

- Bent u langer dan 15 jaar getrouwd geweest en is uw ex-partner ten hoogste 10 jaar jonger dan de AOW-leeftijd? In dat geval eindigt de verplichting pas als de AOW-leeftijd is bereikt. De maximumduur is dan dus 10 jaar.
- Bent u 50 jaar of ouder en langer dan 15 jaar getrouwd geweest, dan is de maximumduur ook 10 jaar.
- Heeft u samen met uw ex-partner kinderen jonger dan 12 jaar? De verplichting loopt in dat geval door totdat het jongste kind 12 jaar oud is. Bij een scheiding met een pasgeboren baby is de maximumduur dus 12 jaar.

Wanneer zich meerdere uitzonderingen voordoen, dan geldt de langste termijn.

Hardheidsclausule

Net zoals onder het huidige recht het geval is, kan in uitzonderlijke situaties een beroep worden gedaan op een hardheidsclausule. Om een beroep te kunnen doen op deze hardheidsclausule moet er sprake zijn van een extreem schrijnend geval. Dit is gebonden aan een strikte termijn en zal naar verwachting, net zoals onder het huidige recht, zelden gehonoreerd worden.

Verwachte ingangsdatum

De bedoeling is de wetswijziging in te laten gaan per 1 januari 2020. De wetswijziging heeft uitsluitend betrekking op nieuwe gevallen, dat wil zeggen alimentatie die na 1 januari 2020 wordt verzocht.

Wat blijft ongewijzigd?

De grondslag voor de betalingsverplichting wijzigt niet door het wetsvoorstel. Dit is en blijft de lotsverbondenheid die het huwelijk met zich meebrengt. Ook de rekenmethodiek verandert niet. De manier van berekenen staat niet in de wet, maar in de zogenaamde Tremanormen, die rechters in de regel volgen bij het vaststellen van alimentatie. Ook straks blijft het uitsluiten van een alimentatieplicht in huwelijkse voorwaarden ongeldig.

3. Koe is bedrijfsmiddel, dus btw kan worden herzien

Het opfokken van kalveren tot melkkoeien is te beschouwen als het ontwikkelen van bedrijfsmiddelen. Dit betekent dat de btw die met het opfokken gemoeid is, zo nodig kan worden herzien. Dit besliste de Hoge Raad in een recent arrest.



Landbouwregeling

In de betreffende zaak paste een agrariër tot een bepaalde datum de landbouwregeling toe. Dit betekende dat geen btw verschuldigd was over zijn leveringen, maar dat ook de aan hem in rekening gebrachte btw niet verrekend kon worden.

Overstap naar belaste leveringen

De agrariër besloot op een zeker moment over te stappen op belaste leveringen en de landbouwregeling niet meer toe te passen. In dit verband wilde hij daarom de btw op de opfokkosten van de kalveren herzien en alsnog in aftrek brengen. De inspecteur weigerde de aftrek echter.

Hoge Raad akkoord

De Hoge Raad stelt de agrariër echter in het gelijk. Het opfokken van kalveren tot melkkoe is te beschouwen als het investeren in bedrijfsmiddelen en dus kan de btw worden herzien op het moment dat het bedrijfsmiddel voor de btw anders gebruikt gaat worden.

Let op!

De uitspraak heeft vergaande gevolgen nu de landbouwregeling per 2018 is afgeschaft. Dit betekent dat agrariërs vanaf 2018 verplicht zijn om btw in rekening te brengen. Met de uitspraak in de hand betekent het echter ook dat zij een deel van de btw op de in het bedrijf gebruikte kalveren en melkkoeien terug kunnen krijgen.

NIEUWSARTIKELEN

1. Subsidie praktijkleren aanvragen vanaf 2 juni

Heeft u leerlingen of studenten in dienst waarvoor u in aanmerking komt voor een subsidie praktijkleren? Vraag dan tijdig deze subsidie aan. De aanvraag voor het studiejaar 2018/2019 kunt u nu indienen (vanaf 2 juni jongstleden). De subsidie bedraagt maximaal € 2.700 per praktijk- of werk-leerplaats per studiejaar. Aanvraag is mogelijk tot en met uiterlijk 16 september 2019 17.00 uur. Wacht daarom niet te lang, voorkom dat u de subsidie misloopt en let op de deadline! U vraagt de subsidie aan via RVO.nl (zoekwoord 'Praktijkleren').



2. Minimumtarief van € 16 voor zzp'er

Vanaf 2021 komt er een minimumtarief van € 16 voor zzp'ers. Met dit minimumtarief hoopt het kabinet te voorkomen dat zzp'ers onder de armoedegrens terechtkomen, zo staat in een brief aan de Tweede Kamer. Het is de bedoeling dat de plannen per 2021 worden ingevoerd. Het minimumtarief is bedoeld om te voorkomen dat zzp'ers tegen te lage tarieven moeten werken. Zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt hebben namelijk vaak een beperkte onderhandelingspositie ten opzichte van de opdrachtgever. Om die reden is besloten de verantwoordelijkheid voor het controleren en het betalen van het minimumtarief neer te leggen bij de opdrachtgever. De opdrachtnemer wordt verantwoordelijk voor het aanleveren van de informatie. Zzp'ers met een uurtarief boven de € 75 kunnen in de plannen kiezen voor een zelfstandigenverklaring. Hiermee kunnen ze vooraf met hun opdrachtgever afspreken dat ze als zelfstandig ondernemer werken. Voorwaarde is dat een opdracht niet langer dan een jaar duurt.

3. Geen toeristenbelasting personeel champignonkwekerij

Gemeentes baseren hun belastingaanslag op een verordening die wordt ingesteld door B&W. Het kan erg lonend zijn deze verordeningen goed te checken, bleek eerder voor rechtbank Oost-Brabant. Het scheelde een champignonkwekerij een hoop geld. De zaak ging om een champignonkwekerij waaraan aanslagen toeristenbelasting waren opgelegd van in totaal ruim € 54.000. De kwekerij ontving de aanslag, omdat het de buitenlandse champignonplukkers van het bedrijf onderdak bood. De opvang van de buitenlandse champignonplukkers maakte onderdeel uit van het koopcontract inzake de champignons. De opvang van de plukkers geschiedde immers in het kader van de champignonpluk en was dus verbonden aan de door de champignonkwekerij uitgeoefende onderneming.

Gemeentes kunnen een aanslag toeristenbelasting opleggen voor het houden van verblijf binnen de gemeente door personen die niet als ingezetene met een adres in de gemeente in de basisregistratie personen zijn ingeschreven. Deze ruime omschrijving was door de betreffende gemeente echter ingeperkt, onder andere tot niet-beroepsmatig verhuurde ruimtes. De aanslag was hierop gebaseerd, maar de kwekerij beriep zich met succes op de stelling dat de ruimtes wel beroepsmatig verhuurd werden. De aanslagen toeristenbelasting werden dan ook vernietigd.

4. Op vakantie met auto van de zaak? Bijtelling loopt door

Rijdt u een auto van de zaak? Dan kunt u de bijtelling niet ontlopen middels een verhuurconstructie voor de momenten dat u niet werkt, bijvoorbeeld tijdens een vakantie. Dit blijkt uit een uitspraak van gerechtshof Arnhem-Leeuwarden. In de betreffende uitspraak was een auto van de zaak ter beschikking gesteld aan een werknemer. De werknemer betaalde tijdens de vakantieperiodes voor die auto een verhuurvergoeding aan zijn werkgever. Deze was van mening dat de auto tijdens deze periodes daarom niet ter beschikking stond, kennelijk met de bedoeling het privégebruik van de auto op deze manier niet boven de 500 kilometer uit te laten komen en daardoor de bijtelling te voorkomen. De rechter deelde deze mening echter niet en vond dat de auto ook tijdens de vakanties gewoon ter beschikking stond. Dit betekende dat de bijtelling gewoon moest worden toegepast over het gehele jaar, inclusief vakantieperiodes.

5. Zelfstandigenaftrek niet naar keuze toepassen?

Als u als ondernemer in de inkomstenbelasting voldoende uren in uw onderneming werkzaam bent, heeft u recht op de zelfstandigenaftrek. De Belastingdienst stelt zich op het standpunt dat u hier niet naar keuze van af kunt zien, indien dit u beter uitkomt. In een zaak voor rechtbank Noord-Nederland wilde een ondernemer achteraf alsnog afzien van de zelfstandigenaftrek die in de voorgaande jaren was toegekend. De reden was dat hij op deze manier als starter aangemerkt wilde worden, zodat hij in het betreffende jaar willekeurig op zijn bedrijfsmiddelen kon afschrijven. Als starter kunt u dat namelijk. Volgens de inspecteur kan echter niet voor de zelfstandigenaftrek gekozen worden, maar volgt deze automatisch uit de wet als een ondernemer aan de voorwaarden voldoet. De inspecteur weigerde dan ook om achteraf de zelfstandigenaftrek van een voorgaand jaar te schrappen. De rechter kon overigens geen uitspraak doen, omdat de ondernemer niet tijdig bezwaar had gemaakt tegen de uitspraken waarin de zelfstandigenaftrek was toegekend. Daarom stonden die vast, inclusief de geclaimde zelfstandigenaftrek.



6. Biedt u uw kind vakantiewerk op uw bedrijf?

Als uw zoon of dochter op zoek is naar leuk vakantiewerk, is het wellicht een idee dat ze bij u in het bedrijf gaan werken. Uw kind heeft dan een leuke bijverdienste en krijgt een kijkje in de keuken. Daarbij, u heeft de beschikking over een extra arbeidskracht en u kunt de kosten ten laste van de winst brengen. Voor de fiscus is uw meewerkende kind gewoon een werknemer. De inkomsten zijn dus gewoon belast, maar door de algemene heffingskorting en de arbeidskorting hoeft uw kind in veel gevallen geen belasting te betalen. De verdiensten van uw kind zijn voor u echter wel aftrekbaar als loonkosten. Ook bijkomende kosten, zoals voor werkkleding, kunt u aftrekken van de winst. Let op: uw kind is meestal niet verzekerd voor werknemersverzekeringen, omdat de familierelatie overheerst. Dit betekent dat u voor uw kind dan ook geen premies hoeft af te dragen. Valt uw kind nog onder het oude stelsel van studiefinanciering? Dan mag maar een maximaal bedrag van € 14.682,96 bruto per jaar worden bijverdiend zonder dat de studiefinanciering in gevaar komt.