



De Boer
ACCOUNTANTS



APRIL 2020

Kwaliteit voor iedereen!



ALGEMEEN

Noodpakket maatregelen coronacrisis

Na de eerder genomen maatregelen ter bestrijding van de coronacrisis komt het kabinet nu met een noodpakket aan bijzondere maatregelen. Dit noodpakket geldt voorlopig voor een periode van drie maanden en omvat de volgende drie hoofdelementen:

1. een noodpakket banen en economie;
2. de instelling van een noodloket;
3. liquiditeitssteun.

Noodpakket banen en economie

Het noodpakket banen en economie omvat een tijdelijke noodmaatregel banenbehoud, extra ondersteuning voor zelfstandige ondernemers en een verzachting van de premiedifferentiatie in de WW.

Noodloket

Er komt een noodloket waar ondernemers een gift voor de eerste nood kunnen vragen. Deze gift geldt voor ondernemers die direct zijn getroffen door overheidsmaatregelen ter bestrijding van de coronacrisis en die daardoor een groot deel van hun omzet verliezen. De tegemoetkoming en de voorwaarden moeten nog worden uitgewerkt. Het betreft een eenmalig forfaitair bedrag van € 4.000 voor de periode van drie maanden.

Liquiditeitssteun

De liquiditeitssteun omvat een aantal fiscale maatregelen zoals uitstel van betaling en verruiming van kredietfaciliteiten.

In de volgende artikelen wordt op de maatregelen van het noodpakket nader ingegaan.

N.B. Dit artikel is bijgewerkt tot 23 maart. Mogelijk zijn er in de tussentijd wijzigingen of aanvullingen aangebracht.

Coronacrisis: banenbehoud

Werktijdverkorting

De bestaande regeling voor werktijdverkorting is met onmiddellijke ingang ingetrokken. De regeling wordt vervangen door een Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW). Deze regeling maakt het mogelijk om meer werkgevers sneller financieel tegemoet te komen dan binnen de ingetrokken regeling mogelijk was. De noodmaatregel geldt voor alle bedrijven, ongeacht hun omvang. Het aanvraagproces staat los van de WW-regeling. Werknemers verliezen hierdoor geen WW-rechten.

Werkgevers met een verwacht omzetverlies van ten minste 20% kunnen bij het UWV een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen tot maximaal 90% van de loonsom. De werkgever betaalt het loon van de betrokken werknemers volledig door. De tegemoetkoming geldt voor een periode van drie maanden. Deze periode kan eenmalig worden verlengd met drie maanden. Aan verlenging zullen nadere voorwaarden worden gesteld. De regeling ziet op omzetsdalingen vanaf 1 maart 2020.

Reeds ingediende aanvragen voor werktijdverkorting worden beschouwd als ingediende aanvragen voor de nieuwe regeling. Voorwaarde voor de aanvraag is dat de werkgever geen ontslag om bedrijfseconomische redenen zal aanvragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt. De regeling betreft niet alleen de loonkosten van vaste werknemers maar ook van werknemers met een flexibel contract voor zover zij in dienst blijven gedurende de aanvraagperiode. Het UWV verstrekt op basis van de aanvraag een voorschot. Achteraf wordt vastgesteld wat het daadwerkelijke verlies in omzet is geweest. Bij de definitieve vaststelling van de

tegemoetkoming vindt mogelijk een correctie plaats. Op dit moment is nog niet bekend vanaf welke datum aanvragen kunnen worden ingediend.

Extra ondersteuning ondernemers

Voor zelfstandige ondernemers (zzp'ers en eenmanszaken) met financiële problemen komt er een tijdelijke voorziening voor drie maanden. De voorziening bestaat uit een aanvullende uitkering voor levensonderhoud en een lening voor bedrijfskapitaal. De uitkering voor levensonderhoud vult het inkomen aan tot het sociaal minimum. De toets op levensvatbaarheid van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen wordt niet toegepast om een snelle behandeling van aanvragen mogelijk te maken.

De hoogte van de inkomensondersteuning is afhankelijk van het inkomen en de samenstelling van het huishouden. Deze bedraagt maximaal circa € 1.500 per maand netto. Deze ondersteuning hoeft niet te worden terugbetaald. De versnelde procedure geldt ook voor aanvragen voor een lening voor bedrijfskapitaal tot maximaal € 10.157. Uitstel van de aflossingsverplichting is mogelijk. Tevens zal een lagere rente worden gehanteerd.

WW-premiedifferentiatie

De hoge WW-premie voor flexibele contracten geldt niet voor vaste werknemers die door het coronavirus in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal deze aanpassing van de wet voor het kalenderjaar 2020 zo spoedig mogelijk uitwerken.



Het uitstel, dat werkgevers hebben gekregen om een vaste arbeidsovereenkomst op schrift te stellen, wordt verlengd tot 1 juli 2020. Ook de coulanceregeling om het lage WW-percentage te hanteren voor werknemers, die op 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst waren, wordt verlengd tot en met 30 juni 2020.

Coronacrisis: kredietverruiming

Verruiming Borgstellingsregeling MKB-kredieten (BMKB)

De staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat heeft de BMKB tijdelijk verruimd om de liquiditeitsrisico's in verband met het coronavirus te matigen, zodat bedrijven met een gezond toekomstperspectief gefinancierd kunnen blijven. De regeling houdt in dat de overheid voor een deel van de lening borg staat als bedrijven niet genoeg zekerheden kunnen bieden. De verruiming houdt in dat de borgstelling omhoog gaat van 50 naar 75% van het krediet. Deze maatregel is bestemd voor een overbruggingskrediet of verhoging van een rekening-courantkrediet met een maximale looptijd van twee jaar. Ook een aantal overige voorwaarden in de regeling is versoepeld. Aanmelding is mogelijk vanaf maandag 16 maart 2020. Ondernemers die voor de regeling in aanmerking willen komen, kunnen zich melden bij hun bank of kredietverstrekker.

GO-regeling

De GO-regeling kent een 50% garantie op bankleningen en bankgaranties vanaf € 1,5 miljoen tot maximaal € 50 miljoen per onderneming. Het garantiebudget van de GO-regeling wordt verhoogd van € 400 miljoen tot € 1,5 miljard. Het maximum per onderneming wordt verhoogd naar € 150 miljoen. De verruimingen zullen binnen een week geëffectueerd worden.

Qredits

Qredits is een sociale kredietverstrekker voor bedrijven. Het kabinet is bereid Qredits financieel te ondersteunen met € 6 miljoen voor een termijn van negen maanden. De ondersteuning wordt gebruikt voor het verlenen van uitstel



van de aflossingsverplichting voor maximaal zes maanden en een rentekorting over deze periode. De tegemoetkoming geldt uitsluitend voor coronagerelateerde aanvragen.

Borgstelling MKB-Landbouwkredieten

De regeling Borgstelling MKB-Landbouwkredieten is tijdelijk verruimd door een gunstigere borgstelling voor werkkapitaal. De verruiming moet de financiering van land- en tuinbouwbedrijven vergemakkelijken. De aangepaste regeling geldt met ingang van 18 maart 2020.

Coronacrisis: belastingmaatregelen

Uitstel van betaling van belastingen

Al eerder is aangekondigd dat de Belastingdienst bijzonder uitstel van betaling verleent aan alle ondernemers die door de coronacrisis in liquiditeitsproblemen zijn gekomen of zullen komen. De Belastingdienst verleent het uitstel direct nadat het verzoek is ontvangen. Individuele beoordeling van het verzoek vindt later plaats.

Geen verzuimboete

De komende tijd legt de Belastingdienst geen verzuimboete op voor het niet (tijdig) betalen van belasting. De behandeling van verzoeken om uitstel van betaling moet handmatig plaatsvinden, zodat behandelzeiten kunnen oplopen indien veel verzoeken binnenkomen.

Energiebelasting

De heffing van de energiebelasting en de Opslag Duurzame Energie (ODE) voor bedrijven in de tweede, derde en

vierde belastingschijf zal tijdelijk worden uitgesteld. Het kabinet onderzoekt hoe dit kan worden vormgegeven.

Invorderings- en belastingrente

De invorderingsrente is vanaf 23 maart 2020 tijdelijk verlaagd van 4 naar 0,01%. Deze verlaging geldt voor alle belastingschulden. Ook de belastingrente gaat tijdelijk omlaag van 8% voor de vennootschapsbelasting en 4% voor overige belastingen naar 0,01%. Deze verlaging gaat in op 1 juni 2020. De tijdelijke verlaging van de belastingrente in de inkomstenbelasting gaat in op 1 juli 2020.

Voorlopige aanslagen

Ondernemers die een lagere winst verwachten door de coronacrisis kunnen een verzoek indienen voor een verlaging van de voorlopige aanslag. Deze verzoeken zullen door de Belastingdienst worden ingewilligd.

INTERNATIONAAL

Toelichting fiscale gevolgen Brexit

In een besluit heeft de staatssecretaris van Financiën een toelichting gegeven op de fiscale gevolgen van de Brexit gedurende de overgangperiode van 1 februari 2020 tot en met 31 december 2020. Tijdens deze overgangperiode blijft het gemeenschapsrecht voor het grootste deel gelden en is nationaal overgangsrecht niet nodig. De inwoners van het Verenigd Koninkrijk (VK) worden tijdens de overgangperiode beschouwd als inwoners van een EU-lidstaat. Dit betekent onder andere het volgende:

- Inwoners van het VK kunnen het gehele belastingjaar 2020 kwalificerende buitenlandse belastingplichtige zijn.
- Inwoners van het VK behouden onder voorwaarden het recht op het belastingdeel van de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting.
- Werkgevers kunnen de regelingen met betrekking tot het anoniementarief en de identificatieplicht ongewijzigd uitvoeren voor onderdanen van het VK.
- De afdrachtvermindering zeevaart

- bedraagt voor een zeevarende, die in het VK woont, 40% van de loonsom.
- De regeling afdrachtvermindering S&O blijft van toepassing op werkzaamheden die in het VK worden verricht.
 - De deelnemingsvrijstelling voor een deelneming in het VK wijzigt niet.
 - Voor fiscale eenheden met een top- of tussenmaatschappij in het VK verandert de regeling niet.
 - In het kader van voorkoming van dubbele belasting kan een in Nederland woonachtige werknemer in dienst van een in het VK gevestigde werkgever, gedurende het belastingjaar 2020, gebruik blijven maken van de onderworpenheidsfictie als aan de overige voorwaarden daarvoor is voldaan.
 - Bij het opleggen van een conserverende aanslag IB bij emigratie naar het VK behoeft tot en met 31 december 2020 geen zekerheid te worden gesteld.
 - Een betalingsregeling voor exitheffingen inkomsten- of vennootschapsbelasting blijft tot en met 31 december 2020 mogelijk voor inwoners van het VK.

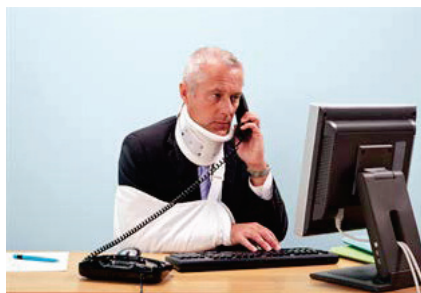
Ook voor de indirecte belastingen geldt dat het VK tot en met 31 december 2020 wordt behandeld als ware het een lidstaat van de EU.

SOCIALE VERZEKERINGEN

Voorstel AOV zelfstandigen

De Stichting van de Arbeid, een overlegorgaan van werkgevers- en werknemersorganisaties, heeft een voorstel voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor zelfstandigen zonder personeel uitgewerkt. Zelfstandigen met personeel worden uitgezonderd van de verzekeringsplicht.

Het voorstel houdt in dat elke zelfstandige standaard verzekerd is voor een uitkering van 70% van het laatstverdiende inkomen, tot een bedrag van circa € 30.000 per jaar. De uitkering is maximaal gelijk aan het wettelijk minimumloon van momenteel € 1.650 bruto per maand. De premie voor deze



verzekering bedraagt 8% van het inkomen en is aftrekbaar. De uitkering kent een wachttijd van 52 weken. Zelfstandigen hebben de keuze om de wachttijd te verkorten tot 26 weken of te verlengen tot 104 weken. De verzekering loopt tot het bereiken van de AOW-leeftijd. Zelfstandigen hebben de mogelijkheid zich aanvullend te verzekeren.

Het UWV wordt verantwoordelijk voor de claimbeoordeling, de verstrekking van uitkeringen en de re-integratie van arbeidsongeschikte zelfstandigen. Re-integratie begint zodra de wachttijd ingaat om zelfstandigen zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Voor een effectieve re-integratie is een apart Arbocentrum voor zelfstandigen wenselijk. De Belastingdienst wordt verantwoordelijk voor de premie-inning. Lopende private AOV's worden geëerbiedigd. Dat wil zeggen dat een zelfstandige die privaat verzekerd is, niet verplicht wordt over te stappen naar de verplichte verzekering. Net als bij de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen is ontheffing van de verzekeringsplicht mogelijk voor gemoedsbezwaarden.

Geen kinderbijslag door mini-job in Duitsland

Binnen de Europese Unie geldt het beginsel dat de wetgeving op het terrein van de sociale zekerheid van slechts één van de lidstaten van toepassing is. Een van de uitgangspunten van de EU-regelgeving is dat de wetgeving van toepassing is van de lidstaat waar iemand in loondienst werkt, zelfs als deze persoon in een andere lidstaat woont. Volgens het Hof van Justitie EU mag een lidstaat afwijken van dit

beginsel door onder bepaalde voorwaarden aan een migrerende werknemer gezinsbijslagen of een ouderdomspensioen toe te kennen. De lidstaat is daartoe niet verplicht.

Volgens de Nederlandse wetgeving is een ingezetene hier niet verzekerd voor de sociale verzekeringen als hij in een andere lidstaat werkt. Dat geldt ook als deze migrerende werknemer geen recht heeft op uitkering op grond van de wetgeving van de werklidstaat.

De Hoge Raad heeft, na beantwoording van de prejudiciële vragen door het Hof van Justitie EU, geoordeeld dat een inwoner van Nederland met een beperkte dienstbetrekking in Duitsland (een zogeheten mini-job) geen recht heeft op kinderbijslag. De uitsluiting van de sociale verzekering in Nederland is niet in strijd met het recht van de EU. Op grond van de mini-job was de socialezekerheidswetgeving van Duitsland van toepassing. Volgens de Duitse wetgeving heeft iemand met een mini-job geen recht op uitkering van toeslagen als de kinderbijslag.

LOONBELASTING

Uitstel verplicht gebruik eHerkenning

In verband met de ophef over het verplichte gebruik van eHerkenning geeft de Belastingdienst ondernemers die zelf aangifte loonheffing doen uitstel tot 1 juli 2020. Dit in verband met het nieuwe inlogmiddel eHerkenning. Het uitstel betreft zowel het doen van aangifte als de betaling. Het uitstel wordt automatisch verleend. De Belastingdienst zal de groep ondernemers voor wie dit geldt binnenkort per brief informeren.

Geen gebruikelijkloonregeling door omvang werkzaamheden

Een werknemer met een aanmerkelijk belang in de vennootschap waarvoor hij werkt, moet voor zijn werkzaamheden ten minste een gebruikelijk loon ontvangen. Dat is het hoogste van de

volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de andere werknemers van de vennootschap;
- € 46.000.

De gebruikelijkloonregeling is niet van toepassing als de werkzaamheden voor de vennootschap beperkt van omvang zijn en het loon daarvoor niet hoger zou zijn dan € 5.000.

De Belastingdienst legde een aanslag inkomstenbelasting op aan de dga van een bv voor een gebruikelijk loon van € 15.000. De dga bestreed de aanslag. Omdat de dga geen aangifte had gedaan, werd de bewijslast omgekeerd en verzwaaard. De rechtbank merkte daarbij op dat ter zake van niet of onvoldoende gemotiveerd betwiste feiten geen bewijs geleverd hoeft te worden. Volgens de rechtbank is de dga in de verzwaaarde bewijslast geslaagd.

Voor zover de dga al werkzaamheden heeft verricht voor de bv waren deze zo beperkt van omvang dat het loon daarvoor niet meer dan € 5.000 zou hebben bedragen. De bv werd feitelijk bestuurd door de vader van de dga, die zelfstandig bevoegd bestuurder van de bv was. De dga was zelf student en verbleef voor de studie in het buitenland. De bv exploiteerde enkele onroerende zaken. De huurders correspondeerden rechtstreeks met werknemers van het vastgoedconcern van de vader van de dga. In het dossier ontbraken concrete aanknopingspunten dat de dga meer werkzaamheden zou hebben verricht dan enkele formele bestuurshandelingen. De rechtbank heeft de aanslag inkomstenbelasting verminderd tot nihil.



ARBEIDSRECHT

Compensatie voor betaalde transitievergoeding

De verplichting om het loon door te betalen aan een zieke werknemer eindigt in de regel na 104 weken van arbeidsongeschiktheid. Op dat moment vervalt ook het opzegverbod wegens ziekte en kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Bij het ontslag moet de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding betalen. Vanaf 1 april 2020 kunnen werkgevers compensatie aanvragen voor de transitievergoeding die zij hebben betaald bij het ontslag van een langdurig zieke werknemer. De compensatieregeling geldt voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald. Het UWV voert de compensatieregeling uit. Op het werkgeversportaal van de website van het UWV is vanaf 1 april het aanvraagformulier voor de compensatieregeling beschikbaar.

Let op! Om in te loggen op het werkgeversportaal is eHerkenning nodig.

Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de arbeidsovereenkomst is (gedeeltelijk) geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- de werknemer was nog ziek bij het einde van het dienstverband;
- de werkgever heeft een transitievergoeding betaald aan de werknemer.

Werkgevers moeten kunnen aantonen dat aan de voorwaarden is voldaan. Bij de aanvraag moeten zij de volgende documenten aanleveren aan het UWV:

- de arbeidsovereenkomst;
- een bewijs van het einde van de arbeidsovereenkomst. Dat kan zijn een beëindigings- of vaststellingsovereenkomst, een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter of een opzeggingbrief;



- een berekening van de transitievergoeding en loonstroken;
- een bewijs van betaling van de transitievergoeding.

Hoogte compensatie

De compensatie is niet per definitie gelijk aan de betaalde transitievergoeding. De compensatie is namelijk niet hoger dan het bedrag van de transitievergoeding waar de werknemer recht op had aan het einde van de periode van verplichte loondoorbetaling, dus na 104 weken ziekte.

Tijdstip aanvraag

De datum van de betaling van de transitievergoeding bepaalt tot wanneer u compensatie kunt aanvragen. Wanneer de transitievergoeding op of na 1 april 2020 betaald wordt, moet de compensatie binnen zes maanden na de betaling worden aangevraagd. Is de transitievergoeding volledig betaald voor 1 april 2020, dan moet de aanvraag voor 1 oktober zijn ingediend.

Duur behandeling

De duur van de behandeling van een aanvraag is afhankelijk van de situatie. Als het opzegverbod wegens ziekte voor 1 april 2020 is geëindigd, neemt het UWV binnen 26 weken na het indienen van de aanvraag een beslissing. Het UWV moet de compensatie binnen zes weken na de datum van de beslissing betalen.

Als het opzegverbod wegens ziekte op of na 1 april 2020 is geëindigd, moet het UWV binnen acht weken na het indienen van de aanvraag een beslissing nemen. Betaling volgt ook dan binnen zes weken na de datum van de beslissing.

Loon tijdens vakantie inclusief vergoeding structureel overwerk

In het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat een werknemer gedurende zijn vakantie recht op loon behoudt. Het recht op loon tijdens verlof is onder meer geregeld in een Europese Richtlijn betreffende de organisatie van de arbeidstijd. In deze richtlijn is bepaald dat werknemers jaarlijks recht hebben op ten minste vier weken vakantie met behoud van loon. Het Hof van Justitie EU heeft in een arrest uit 2011 de richtlijnbevestiging uitgelegd. Volgens deze uitleg moet de financiële situatie van de werknemer tijdens zijn jaarlijkse vakantie vergelijkbaar zijn met zijn situatie tijdens de gewerkte periodes. In een later arrest heeft het Hof van Justitie EU geoordeeld dat de vergoeding voor structurele overuren moet worden meegeteld bij het bepalen van het vakantieloon. De uitleg van wat onder loon tijdens vakantie moet worden verstaan is voorbehouden aan de nationale rechter. Daarbij moet de rechter rekening houden met in de rechtspraak van het Hof van Justitie EU geformuleerde regels en criteria.

De rechtbank Oost-Brabant merkte de door een vrachtwagenchauffeur gemaakte overuren aan als structureel en intrinsiek samenhangend met de functie. Volgens de werkgever was het gangbaar dat circa 15 uur per week aan overuren werden gemaakt. In de planning werd daarmee, binnen de kaders van de Rijttijdenwet, rekening gehouden. Uit de overgelegde salarisspecificaties bleek dat de vergoeding voor overuren een wezenlijk onderdeel van het maandsalaris vormde. De in de cao opgenomen vergoeding van overuren moest daarom deel uitmaken van het loon waarop de chauffeur recht had tijdens vakantieverlof.

De bepaling in het Burgerlijk Wetboek over loon tijdens vakantie maakt geen onderscheid tussen de waarde van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. Omdat deze bepaling van dwingend recht is, mag hiervan niet in het nadeel van de werknemer worden afgeweken. Dat betekent dat de

overwerkvergoeding ook over bovenwettelijke vakantiedagen verschuldigd is.

INKOMSTENBELASTING

Winstuitdeling door oplopen schuld aan bv

Als een aandeelhouder voor persoonlijke doeleinden geld opneemt bij de vennootschap, kan sprake zijn van een winstuitdeling als de aandeelhouder het opgenomen bedrag niet kan terugbetalen. De inspecteur dient aan de hand van feiten en omstandigheden aannemelijk te maken dat de lening niet kan of zal worden afgelost en dat de vennootschap en aandeelhouder zich daarvan bewust waren. Voor een winstuitdeling is verder vereist dat de vennootschap beschikt over winstreserves of dat er toekomstige winsten zijn te verwachten.

De Belastingdienst legde een navorderingsaanslag op aan de dga van een bv. De Belastingdienst merkte de toename van de rekening-courantschuld in 2014 aan als winstuitdeling aan de dga en zijn echtgenote. De dga bestreed dat sprake was van een onttrekking aan het vermogen van de bv. De toename van de rekening-courantschuld kon volgens de dga vrijwel direct worden terugbetaald door herfinanciering bij een professionele geldverstrekker. Daarnaast was de dga eigenaar van een van de bv overgenomen stuk grond met een waarde van € 45.000. Dat stuk grond kon aan de bv worden overgedragen. De inspecteur onderbouwde zijn standpunt dat de toename van de rekening-courantschuld niet kon worden terugbetaald aan de



hand van de vermogenspositie van de dga en zijn echtgenote. Deze vermogenspositie was zonder de waarde van de aandelen in de bv ruim € 700.000 negatief aan het einde van 2014.

De rechtbank oordeelde dat sprake was van een winstuitdeling aangezien aflossing alleen mogelijk was uit toekomstige dividenduitkeringen door de bv. De inkomsten van de aandeelhouders waren niet voldoende om de rente aan de bank en aan de bv te voldoen. De bv was, in de persoon van de dga, op de hoogte van diens bestaande verplichtingen en van de omvang van het privévermogen en -inkomen. Zekerheden waren niet verstrekt en aflossingsverplichtingen waren niet overeengekomen.

De rechtbank verlaagde het bedrag van de winstuitkering met de waarde van de grond. Voor dit bedrag vond de rechtbank niet aannemelijk dat het in 2014 definitief het vermogen van de bv had verlaten. De stelling van de dga, dat hij een lening van de bank zou kunnen krijgen om de toename van de rekening-courantschuld af te lossen, volgde de rechtbank niet. De dga heeft deze mogelijkheid niet benut, zodat daarmee geen rekening gehouden hoefde te worden.

Box 3-heffing 2015

Over de vraag of de belastingheffing in box 3 op stelselniveau in strijd is met het recht op het ongestoorde genot van eigendom zijn al veel procedures gevoerd. De Hoge Raad heeft in zeven arresten over de jaren 2013 en 2014 deze vraag ontkennend beantwoord. Daarna zijn twee arresten over het jaar 2015 geweest. Zonder nadere motivering is de vraag ook voor dat jaar ontkennend beantwoord. De Hoge Raad heeft wel de mogelijkheid opengelaten dat de vermogensrendementsheffing in individuele gevallen een buitensporige last inhoudt en om die reden niet zou zijn toegestaan.

Nu is bij de Hoge Raad een procedure aanhangig over de belastingheffing over



het jaar 2015. De belanghebbende is het niet eens met het oordeel van Hof Arnhem-Leeuwarden dat zijn gehele financiële situatie van belang is voor de beoordeling of sprake is van een individuele en buitensporige last. De Advocaat-Generaal (A-G) betoogt in zijn conclusie dat bij deze beoordeling twee aspecten van belang zijn. Aangezien in de wet is bepaald hoe zwaar de inkomens in box 1 en box 2 dienen te worden belast, kan het niet zo zijn dat de vermogensrendementsheffing moet worden betaald uit inkomen in box 1 of box 2 als het rendement op het vermogen in box 3 tekortschiet. Dat kan leiden tot ongelijke behandeling van vermogensbezitters.

Verder vormt het lijden van verlies op vermogen een individuele en buitensporige last als wordt vastgesteld dat de belastingplichtige er niet op kan rekenen dat hij in een reeks van jaren met risicomidende beleggingen het wettelijk forfaitaire rendement haalt. De conclusie van de A-G is dat het beroep in cassatie gegrond is. Na verwijzing zal onderzocht moeten worden of de belanghebbende een verlies heeft geleden op zijn beleggingen.

OMZETBELASTING

Toepassing KOR door scholen met zonnepanelen

De staatssecretaris van Financiën heeft Kamervragen beantwoord over de btw-positie van scholen die zonnepanelen op het dak hebben liggen.

De vragenstellers willen weten van de staatssecretaris waarom scholen wel recht hebben op aftrek van voorbelasting op zonnepanelen, maar daarna niet onder de kleineondernemersregeling (KOR) vallen.

De staatssecretaris merkt op dat sinds 1 januari 2020 de KOR ook voor rechtspersonen geldt, mits de belaste omzet exclusief omzetbelasting niet meer bedraagt dan € 20.000. Scholen, die alleen in de btw-heffing worden betrokken vanwege de levering van opgewekte stroom, zullen in de regel onder deze grens blijven. De school berekent dan geen btw en is vrijgesteld van administratieve verplichtingen voor de stroomlevering. In het jaar van aanschaf kan geen gebruik worden gemaakt van de KOR in verband met het verlies van het recht op aftrek van voorbelasting. In de eerste vier jaren na de aanschaf is mogelijk een herziening van de aftrek van voorbelasting aan de orde. De herziening bedraagt op jaarbasis 1/5 van de initiële aftrek. Herziening blijft achterwege als het bedrag daarvan onder de drempel van € 500 blijft. Bij een grote investering in zonnepanelen kan ervoor worden gekozen om de KOR pas toe te passen vanaf het vijfde jaar na het jaar van aanschaf.

De staatssecretaris maakt duidelijk dat het niet mogelijk is om een vrijstelling voor de levering van opgewekte stroom door scholen in te voeren. De Europese btw-richtlijn biedt daarvoor geen ruimte. Een vrijstelling zou overigens tot gevolg hebben dat aftrek van de omzetbelasting op de aanschafkosten van de zonnepanelen niet mogelijk is.

SUBSIDIES

Subsidie elektrische auto

Een van de afspraken uit het klimaatakkoord is de invoering van een subsidieregeling voor de aanschaf van

elektrische auto's door particulieren. Deze regeling is nu in concept gepubliceerd. De subsidie bedraagt maximaal € 4.000 voor een nieuwe en € 2.000 voor een gebruikte elektrische auto. De regeling gaat naar verwachting op 1 juli in. De subsidie geldt niet alleen voor de koop van een elektrische auto, maar ook voor private lease. Voorwaarden voor de subsidie zijn de volgende:

- De (oorspronkelijke) cataloguswaarde ligt tussen € 12.000 en € 45.000.
- De actieradius bedraagt minimaal 120 kilometer.
- De auto moet minimaal drie jaar op naam van de eigenaar blijven staan. In het geval van lease moet het leasecontract vier jaar lopen.
- De auto behoort tot het privévermogen van de koper.

Eigenaren, die de auto binnen drie jaar verkopen, betalen een deel van de subsidie terug. Bij een leasecontract wordt subsidie in maandelijkse termijnen uitbetaald. Wordt het leasecontract binnen vier jaar beëindigd, dan stopt de subsidie.

Iedere particulier kan slechts één keer subsidie aanvragen. De subsidie wordt alleen verkregen bij aankoop of lease via een erkend bedrijf.

Het subsidiebedrag voor nieuwe auto's daalt de komende jaren geleidelijk tot € 2.550 in 2025. Voor gebruikte auto's blijft het subsidiebedrag tot en met 2024 gelijk. De subsidieregeling loopt tot en met 2025 voor nieuwe en tot en met 2024 voor gebruikte auto's. In totaal is een bedrag van € 250 miljoen beschikbaar voor de subsidieregeling.



De Boer
ACCOUNTANTS

Accountantskantoor De Boer B.V.

Voorhaven 26
1135 BR Edam

Telefoon: 0299 371 771
Fax: 0299 371 383

E-mail: edam@deboeraccountants.nl
Website: www.deboeraccountants.nl