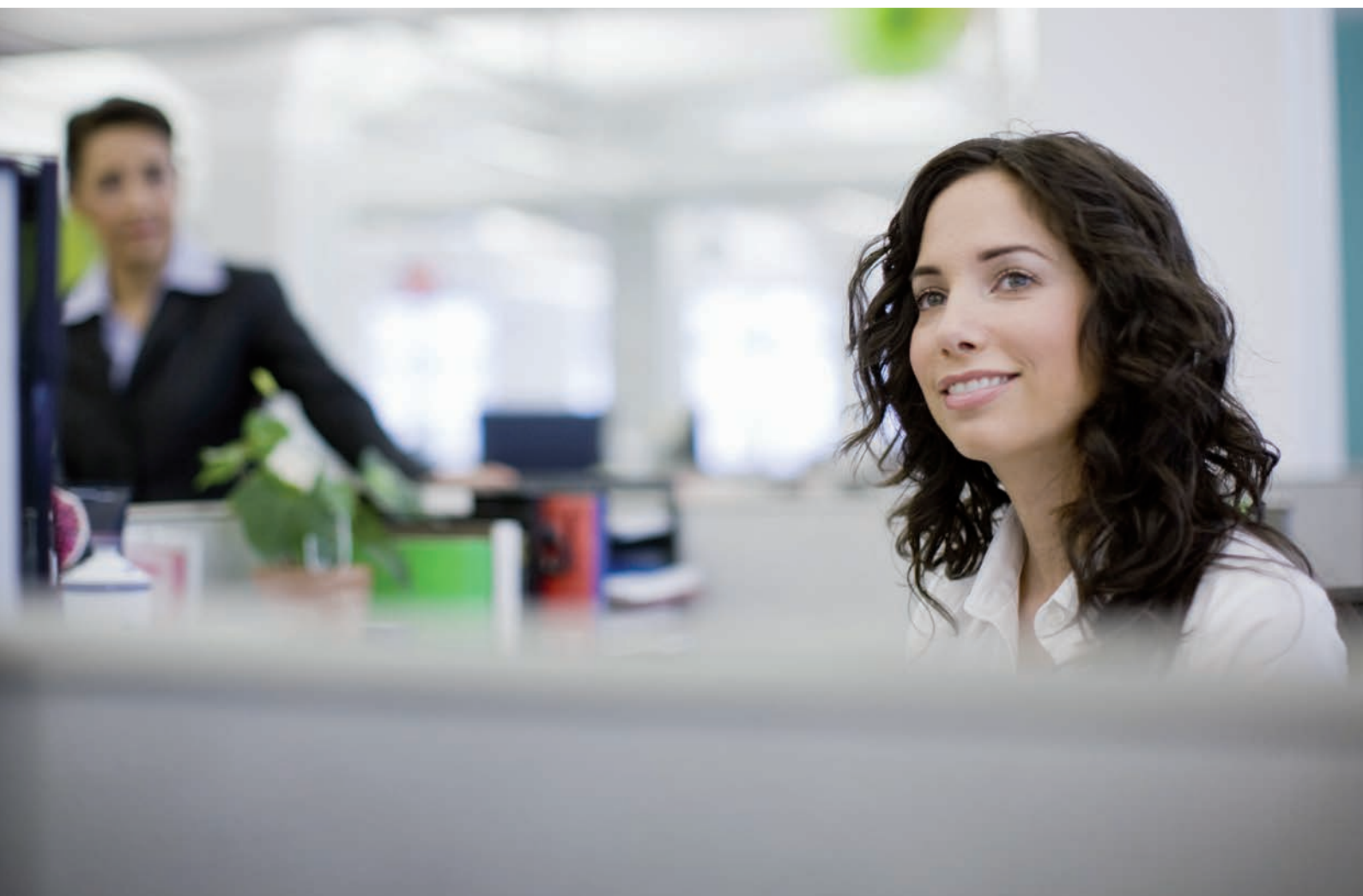


# Nieuwsbrief

4e kwartaal 2015

*In dit nummer:*

- Giftenaftrek ook bij vrijgevigheid van aandeelhouder *pag. 2* ■ Pensioen in eigen beheer mogelijk afgeschaft *pag. 3*
- Vervanging VAR: Belastingdienst publiceert voorbeeldovereenkomsten *pag. 3*
- Kabinet scherpt werkkostenregeling aan *pag. 4* ■ Bestaande auto met 25%-bijtelling ook in 2017 onder 25%-bijtelling *pag. 5*
- Nieuwe verplichtingen voor werkgevers *pag. 6* ■ Geen verzekeringsplicht voor de zzp'er *pag. 7* ■ Tips *pag. 7*



# Giftenaftrek ook bij vrijgevigheid van aandeelhouder



*Een bv mag een gift aan een ANBI of een steunstichting SBBI van de winst aftrekken. Nu kan die gift zijn ingegeven door persoonlijke vrijgevigheid van de dga. Is er dan nog sprake van giftenaftrek in de vennootschapsbelasting? Het antwoord is ja.*

Schenkt een bv een bedrag aan een ANBI (algemeen nut beogende instelling) of een steunstichting SBBI (sociaal belang behartigende instelling) dan mag de bv de giftenaftrek toepassen, ongeacht of de persoonlijke vrijgevigheid van de dga hierbij een rol heeft gespeeld. Wel moet zijn voldaan aan de voorwaarden voor giftenaftrek en mag er geen doorslaggevende zeggenschap zijn over de ANBI. Die voorwaarden houden onder andere in dat het moet gaan om bevoordeling uit vrijgevigheid en dat de gedane giften schriftelijk zijn onderbouwd.

## Giftenaftrek

De gift aan een ANBI of steunstichting SBBI is voor de bv aftrekbaar van de winst. De aftrek bedraagt maximaal 50%

van de winst met een maximum van € 100.000. Doet een bv een gift aan een als culturele instelling aangemerkte ANBI, dan mag de aftrek van de winst worden verhoogd met 50%. Die verhoging is maximaal € 2.500.

## Voorbeeld

Een bv doet een gift aan een culturele ANBI van € 2.000. De verhoging is 50%, oftewel € 1.000. Het aftrekbaar bedrag is dus € 3.000. Bedraagt de gift aan de culturele ANBI bijvoorbeeld € 10.000 dan bedraagt de verhoging maximaal € 2.500. Het aftrekbare bedrag is dan € 12.500. <

## Let op!

De verhoging van een gift aan een culturele ANBI blijft tot en met 2017 van toepassing. Daarna eindigt deze faciliteit.

# Pensioen in eigen beheer mogelijk afgeschaft

*Er is nog geen besluit genomen over de problemen met het pensioen in eigen beheer van 140.000 directeuren-groootaandeelhouders (dga's). Staatssecretaris Wiebes van Financiën ziet het liefst helemaal af van het in eigen beheer opbouwen van een pensioen voor de dga. Voor het bestaande eigenbeheerpensioen denkt de bewindsman aan een belastingkorting bij opheffing.*

## **Knelpunten**

Het pensioen in eigen beheer kent veel knelpunten. Zo is de waardering- en berekeningssystematiek ingewikkeld, wijken de fiscale regels voor waardering van de pensioenverplichting af van de commerciële regels en komen veel dga's in de problemen wanneer de opgebouwde reserve voor de oude dag bij echtscheiding niet toereikend is om een deel tegen de waarde in het economisch verkeer over te dragen aan een verzekeraar. Volgens de staatssecretaris zit 60% van de bv's in onderdekking.

## **Andere oplossingsrichtingen**

Begin juli van dit jaar presenteerde staatssecretaris Wiebes twee mogelijke oplossingsrichtingen voor de problemen met het pensioen in eigen beheer: een oudedagsbestemmingsreserve en het oudedagssparen in eigen beheer. Op 24 september 2015 vond overleg plaats in de Tweede Kamer over deze oplossingsrichtingen. Tijdens dat overleg heeft de staatssecretaris een derde alternatief aangegeven: stoppen met pensioen in eigen beheer. Dga's die nu in eigen beheer pensioen opbouwen hoeven dan niet af te rekenen over het verschil tussen de commerciële- en fiscale waardering van de pensioenverplichting en bij opname van het pensioen in eigen beheer kan een belastingkorting worden gegeven van 20%.

## **Geleidelijke beëindiging**

Voor het einde van het jaar volgt een concreter voorstel van de staatssecretaris. De (geleidelijke) beëindiging van het pensioen in eigen beheer kan dan van start gaan per 1 januari 2017. <

# Vervanging VAR: Belastingdienst publiceert voorbeeldovereenkomsten

*De Belastingdienst heeft de eerste vijf voorbeeldovereenkomsten vrijgegeven waarmee opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen gaan werken. Nu alleen de Eerste Kamer nog moet instemmen met deze vervanging van de VAR, zal de Belastingdienst op korte termijn het aantal beoordeelde en goedgekeurde voorbeeldovereenkomsten flink uitbreiden.*

Per 1 april 2016 is naar alle waarschijnlijkheid de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) definitief ten einde. Dan kunnen opdrachtgevers en opdrachtnemers werken met door de Belastingdienst beoordeelde en goedgekeurde voorbeeldovereenkomsten. Dit is niet verplicht, maar alleen als daadwerkelijk wordt gewerkt volgens een dergelijke overeenkomst, heeft de opdrachtgever de zekerheid vooraf dat hij geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen.

## **Voorbeeldovereenkomsten**

De eerste vijf goedgekeurde voorbeeldovereenkomsten zijn nu vrijgegeven op de website van de Belastingdienst. Het gaat om de voorbeeldovereenkomst voor de coördine-



rend stralingsdeskundige, gastdocent masterclass, artiest (individueel), artiestengezelschap en tijdelijke waarneming verloskundige (KNOV).

Het is de bedoeling dat hier in oktober een flink aantal voorbeeldovereenkomsten bijkomen. Momenteel zijn ongeveer 170 overeenkomsten voorgelegd aan de Belastingdienst. <



# Kabinet scherpt werkkostenregeling aan

*Het gebruikelijkheids criterium in de werkkostenregeling zal naar alle waarschijnlijkheid worden aangescherpt per 1 januari 2016. Ligt nu nog de focus op de gebruikelijkheid van de vergoeding of verstrekking zelf, vanaf volgend jaar draait het om de vraag of het überhaupt gebruikelijk is dat u een bepaalde vergoeding/verstreking aanwijst als eindheffingsbestanddeel.*

## Gebruikelijkheids criterium

Een werkgever kan vergoedingen en verstrekkingen aan de werknemer aanwijzen als eindheffingsbestanddeel en zo onderbrengen in de vrije ruimte. Er geldt wel een restrictie in de vorm van een gebruikelijkheidstoets. Dat betekent dat de vergoeding of verstrekking die wordt aangewezen als eindheffingsloon niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is.

## Aanscherping

Nu ligt de focus voor de gebruikelijkheidstoets dus nog op de omvang van de vergoeding of verstrekking zelf. Dat is vanaf volgend jaar anders. Dan mag de werkgever een vergoeding of verstrekking alleen aanwijzen als eindheffingsbestanddeel als het gebruikelijk is om een dergelijke vergoeding/verstreking onder te brengen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Het moet dus:

- gebruikelijk zijn dat de werknemer een vergoeding of verstrekking van een bepaalde omvang belastingvrij ontvangt.
- gebruikelijk zijn dat de werkgever de eventueel verschuldigde loonbelasting over de vergoeding/verstreking via de eindheffing voor zijn rekening neemt.

## Factoren

Bij de toets of is voldaan aan het gebruikelijkheids criterium, moet er rekening gehouden worden met de volgende factoren:

- Wat is de aard van de vergoeding of verstrekking? Het is bijvoorbeeld niet gebruikelijk om het maandloon, een hoge bonus of het vakantiegeld van een werknemer aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel.
- Hoe hoog is de vergoeding of de waarde van de verstrekking? Het aanwijzen van een jubileumuitkering is misschien gebruikelijk, maar een jubileumuitkering van bijvoorbeeld € 1 miljoen is dat niet.
- Krijgen andere werknemers de vergoeding of verstrekking ook? Het gaat om een vergelijking met andere werknemers bij dezelfde werkgever, andere werknemers in dezelfde functie categorie en vergelijkbare werknemers bij andere werkgevers.



- Is het behalen van een tariefvoordeel dé reden om een vergoeding of verstrekking aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel? Is de eindheffing over een hoge beloning aanzienlijk lager dan wanneer diezelfde beloning individueel zou worden verloond, dan is het dus niet gebruikelijk om deze beloning aan te wijzen als eindheffingsbestanddeel.
- Hoe werden bepaalde vergoedingen en verstrekkingen in het verleden (vóór toepassing van de werkkostenregeling) behandeld? <

### Let op!

Al deze factoren spelen dus een rol bij de beoordeling of het gebruikelijk is dat een bepaalde vergoeding/verstreking wordt aangewezen als eindheffingsbestanddeel. Is een vergoeding of verstrekking op zichzelf al ongebruikelijk, dan is het hoe dan ook niet gebruikelijk om deze onder te brengen in de vrije ruimte.

# Bestaande auto met 25%-bijtelling ook in 2017 onder 25%-bijtelling

*Geldt voor u het hoogste bijtellingspercentage of is daar binnenkort sprake van, omdat u een nieuwe auto gaat aanschaffen of leasen? Weet dan dat u vanaf 2017 niet profiteert van de verlaging van het algemene bijtellingstarief naar 22%.*

Eind juni zijn in de autobrief II de nieuwe voorstellen voor de autobelastingen gepubliceerd. Eén van de voorstellen is het verlagen van het algemene bijtellingspercentage van 25% naar 22% met ingang van 2017. De automobilist met een auto met een hogere CO<sub>2</sub>-uitstoot profiteert vanaf 2017 echter niet van de verlaging van het bijtellingspercentage, zo bleek onlangs.

## Autobrief II: bijtelling verandert

De autobrief II bevat voorstellen voor de autobelastingen voor de periode 2017-2020. Het fiscale autobeleid wordt veel minder toegespitst op de CO<sub>2</sub>-uitstoot. Het meest in het oog springend is het stapsgewijs verdwijnen van het aantal bijtellingspercentages voor de zakelijke auto. Er blijven er slechts twee over. Het algemene bijtellingspercentage - deze gaat omlaag van 25 naar 22% - en een bijtellingspercentage van 4% voor de nulemissie-auto (elektrische auto) tot een catalogusprijs van € 50.000. Het deel van de catalogusprijs boven € 50.000 komt vanaf 2019 in het algemene bijtellingspercentage van 22% te vallen.

## Schematisch ziet dit er als volgt uit:

	2016	2017	2018	2019	2020
Nulemissie	4%	4%	4%	4%	4%
Zéér zuinig (1-50 gr/km)	15%	17%	19%	22%	22%
Zuinig (51-106 gr/km)	21%	22%	22%	22%	22%
Overig (>106 gr/km)	25%	22%	22%	22%	22%

### Let op!

De voorstellen zijn nog niet in een officieel wetsvoorstel opgenomen.

## Bijtellingspercentage alleen voor nieuwe auto's

Onlangs heeft de staatssecretaris vragen beantwoord over de autobrief II. Daaruit is duidelijk geworden dat de auto van de zaak niet jaarlijks met een wisselend bijtellingspercentage wordt geconfronteerd. De auto van de zaak houdt het bijtellingspercentage dat geldt bij aanschaf van de auto of aanvang van de lease voor een periode van maximaal 60 maanden. Helaas geldt dit ook voor de auto die tot en met 2016 onder het 25%-bijtellingspercentage valt. Deze auto blijft gedurende 60 maanden onder het 25%-bijtellingspercentage vallen en gaat dus niet in 2017 automatisch terug naar 22%. <



### Tip:

Schaft u in 2015 of 2016 een auto van de zaak aan of gaat u deze leasen met een CO<sub>2</sub>-uitstoot van meer dan 110 gr/km (2015) of 106 gr/km (2016), houd dan rekening met een bijtelling van 25% gedurende 60 maanden. U profiteert dan in 2017 dus niet van de verlaging van het algemene bijtellingspercentage van 25% naar 22%!

# Nieuwe verplichtingen voor werkgevers

*Per 1 januari 2016 krijgt de werkgever te maken met nieuwe verplichtingen. Enkele maatregelen uit de Wet aanpak Schijnconstructies treden dan in werking. Het gaat om girale betaling van het wettelijk minimumloon en een specificatie van een kostenvergoeding op de loonstrook.*



## Girale betaling

Het is vanaf volgend jaar niet meer toegestaan het minimumloon aan een werknemer contant uit te betalen. Dan is een girale uitbetaling van tenminste het netto wettelijk minimum loonbedrag verplicht. Dat loon moet aan de werknemer worden uitbetaald op een bankrekening die (mede) op zijn naam staat. Heeft een werknemer geen bankrekening dan kan het minimumloon niet uitbetaald worden. Contante betaling of uitbetaling op een andere bankrekening dan die van de werknemer is vanaf 2016 immers niet meer toegestaan. Doet de werkgever dit wel dan begaat hij een overtreding en riskeert hij een boete.

### Let op!

Het is vanaf 2016 ook niet meer toegestaan om bedragen in te houden (tenzij het gaat om verplichte inhoudingen, zoals loonheffing en pensioenpremies) of vorderingen te verrekenen als hierdoor minder dan het netto wettelijk minimumloon wordt uitbetaald. Een bedrag inhouden op het minimumloon voor bijvoorbeeld de contributie aan de personeelsvereniging of voor een verkeersboete is dus niet toegestaan. Op dit inhoudingsverbod komt mogelijk nog een uitzondering.

## Extra specificatie

Vanaf 1 januari 2016 moet de werkgever ook kostenvergoedingen die onderdeel zijn van het loon specificeren op de loonstrook. Uit de specificatie moet duidelijk zijn waarvoor de kostenvergoeding is bedoeld. De omschrijving 'algemene kostenvergoeding' volstaat dus niet.

### Een voorbeeld ter verduidelijking:

*Een werkgever betaalt aan een werknemer een brutoloon van € 1.800. De werknemer maakt € 600 kosten voor zijn dienstbetrekking, zoals bijvoorbeeld voor huisvesting, gereedschappen en reizen naar het werk. Die kosten moet hij betalen uit zijn loon. Daarmee bestaat het brutoloon feitelijk uit een arbeidsvergoeding van € 1.200 en een kostenvergoeding van € 600. De werkgever moet dan deze kostenvergoeding specificeren op de loonstrook, zodat duidelijk is waaruit deze is samengesteld. <*

### Let op!

De specificatieplicht geldt niet voor kostenvergoedingen die zijn overeengekomen naast het loon.



# Geen verzekeringplicht voor de zzp'er

---

*Er komt geen verzekeringplicht voor de zzp'er (zelfstandige zonder personeel). Een zzp'er moet dus zelf zorgen voor verzekeringen tegen bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid, maar ook voor een aanvullende oudedagsvoorziening. Die vrijwilligheid en verantwoordelijkheid blijft bij de zzp'er. Het kabinet wil deze groep ondernemers wel faciliteren, voorlichten en ondersteunen bij het organiseren van hun eigen bescherming.*

## Rapport over de zzp'er

In mei 2014 is een onderzoek gestart naar de oorzaken en gevolgen van de opkomst van zzp'ers in Nederland. De onderzoeksresultaten zijn 2 oktober 2015 gepubliceerd in het rapport 'IBO Zelfstandigen zonder personeel'. Uit een reactie van het kabinet op dit rapport volgt dat er geen verplichte verzekeringen komen voor de zzp'er. Wel zet het kabinet in op een toegankelijke bescherming door de zzp'er nog meer bewust te maken van het belang van bijvoorbeeld een goede oudedagsvoorziening en gepaste maatregelen tegen de gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

## Pensioen

Een zzp'er bepaalt zelf of hij of zij naast de AOW nog een aanvullende oudedagsvoorziening wil. Dat kan bijvoorbeeld via de Fiscale Oudedagsreserve (FOR) in de inkomstenbelasting of via een lijfrente. Om het voor zzp'ers makkelijker te maken om pensioen op te bouwen, heeft het kabinet ook enkele

maatregelen genomen. Zo hoeft een zzp'er niet in te teren op reeds opgebouwd pensioen als u een beroep moet doen op de bijstand. Ook krijgen beginnende zzp'ers per 1 januari 2016 langer de tijd om te beslissen of zij willen blijven deelnemen aan het pensioenfonds van hun voormalig werkgever.

## Arbeidsongeschiktheid

Uit het hierboven genoemde onderzoek komt naar voren dat op dit moment één op de drie zzp'ers zich tegen arbeidsongeschiktheid verzekert. Er zijn drie verzekeringsopties:

1. vrijwillige verzekering tegen ziekte en/of arbeidsongeschiktheid bij een particuliere verzekeraar;
2. vrijwillige verzekering bij het UWV speciaal voor startende ondernemers uit loondienst of uit een uitkeringssituatie.
3. vangnetverzekering voor moeilijk verzekerbare zzp'ers.

### Let op!

De premies voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering zijn aftrekbaar in de inkomstenbelasting.

Om de bekendheid van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen te vergroten en om zzp'ers bewuster te maken van de risico's op arbeidsongeschiktheid en de verzekeringsopties start het kabinet een voorlichtingscampagne. <

---

## Tips

### G-rekening nog belangrijker voor beperking aansprakelijkheid

---

Het is vanaf 1 januari 2016 niet meer mogelijk om als inlener of aannemer rechtstreeks bedragen te storten op een zogenoemde WKA-depotrekening bij de Belastingdienst. De WKA-depots worden opgeheven. Wilt u uw inleners- of ketenaansprakelijkheid beperken dan kan dit alleen nog met storting op de G-rekening van de uitlener/onderaannemer.

### Ruim baan voor de AOW-gerechtigde werknemer

---

Het wordt voor werkgevers aantrekkelijker om een AOW-gerechtigde werknemer in dienst te houden of te nemen.

Een aantal drempels wordt weggehaald per 1 januari 2016. Op dinsdag 29 september 2015 heeft de Eerste Kamer ingestemd met het wetsvoorstel 'Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd'. Per 1 januari 2016 is bijvoorbeeld de opzegtermijn voor deze werknemers beperkt tot één maand en bij ziekte geldt een loondoorbetalingsplicht van dertien weken in plaats van maximaal twee jaar.

### Verhoging transitievergoeding per 2016

---

Het maximale bedrag dat verschuldigd is wanneer een werknemer na twee jaar wordt ontslagen, gaat omhoog per 1 januari 2016 van € 75.000 naar € 76.000. De werkgever is deze vergoeding verschuldigd wanneer een tijdelijke of vaste werknemer ten minste twee jaar in dienst is geweest en het arbeidscontract op initiatief van de werkgever is beëindigd. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest en het maandsalaris.

## Personeelslening eigen woning gewijzigd

---

Met ingang van 1 januari 2016 worden werknemers met een rentekorting op een personeelslening voor de eigen woning en werknemers zonder rentekorting fiscaal gelijk behandeld. Er ligt een voorstel om per die datum de nihilwaardering voor het rentevoordeel op dergelijke personeelsleningen af te schaffen.

Werkgevers mogen het eigenwoningrentevoordeel ook niet als eindheffingsbestanddeel aanwijzen. In plaats daarvan wordt het rentevoordeel tot het belastbare loon van de werknemer gerekend. De werknemer ontvangt van de werkgever het rentevoordeel als 'loon in natura'. De werkgever moet hierover loonheffingen berekenen. Het belaste rentevoordeel kan de werknemer vervolgens in aftrek brengen binnen de eigenwoningregeling in de inkomstenbelasting. Per saldo is er dan sprake van een "bijtelpost in de loonheffing" en een "aftrekpost in de inkomstenbelasting". Bij de lagere belastingtarieven heffen deze elkaar op, zodat de uitkomst gelijk is aan de oude situatie. Als het loonkostendeel tegen 52% belast wordt is er een nadeel omdat de aftrekpost in de inkomstenbelasting tegen maximaal 50% mogelijk is. De Eerste Kamer moet hier nog wel mee instemmen.

## Minimale termijn voor WGA-overstap drie jaar

---

Bent u eigenrisicodragers voor de WGA en wilt u overstappen naar UWV dan gaat een minimale terugkeerperiode gelden van drie jaar. Pas daarna is het eigenrisicodragerschap weer mogelijk. Minister Asscher heeft deze maatregel aangekondigd om de route voor éénjarig WGA-voordeel af te sluiten. Werkgevers die per 1 januari 2016 instromen bij het UWV kunnen dus pas per 1 januari 2019 opnieuw eigenrisicodragers worden.



- Laan van Westroyen 2  
4003 AZ Tiel  
Postbus 6114  
4000 HC Tiel
- T 0344 - 63 61 61
- F 0344 - 61 52 44
- E [info@atccountants.nl](mailto:info@atccountants.nl)
- I [www.atccountants.nl](http://www.atccountants.nl)

## Kinderopvangtoeslag omhoog

---

Vanaf 1 januari 2016 gaat de kinderopvangtoeslag omhoog. Dat is een voordeel voor werkende ouders met jonge kinderen. Door de verhoging betalen zij minder aan de kosten van kinderopvang.

Voor werkende ouders met een verzamelinkomen van 1,5 keer modaal en twee kinderen die drie dagen naar de dagopvang gaan, dalen de kinderopvangkosten vanaf volgend jaar met € 108 per maand. Gaan de twee kinderen drie dagen per week naar de buitenschoolse opvang dan zijn de ouders € 56 per maand goedkoper uit. Voor ouders met een laag inkomen vergoedt de overheid maximaal 94% van de kinderopvangkosten. <




## Terechte schadeclaim voor te weinig uitbetaalde vakantiedagen

---

Meer dan duizend schadeclaims worden nu in behandeling genomen van langdurig zieke werknemers over te weinig uitbetaalde vakantiedagen na ontslag. Dit is het gevolg van een definitieve uitspraak van de Hoge Raad op 18 september 2015.

Vóór 1 januari 2012 gold de regel dat een zieke werknemer alleen vakantiedagen opbouwde gedurende de laatste zes maanden van de ziekte. Werd deze werknemer na langdurige ziekte ontslagen, dan kreeg hij alleen deze vakantiedagen uitbetaald. In 2009 oordeelde het Europese Hof van Justitie dat deze beperkte opbouw van vakantiedagen bij ziekte niet mag. Daarom gelden per 1 januari 2012 andere regels: werknemers die ziek zijn bouwen voortaan ook volledig hun vakantiedagen op. De Hoge Raad heeft nu geoordeeld dat de Staat aansprakelijk is. Ongeveer 1300 schadeclaims van langdurig zieke werknemers die na hun ontslag door de regels van vóór 1 januari 2012 te weinig vakantiedagen uitbetaald hebben gekregen, worden nu in behandeling genomen. <

### Volg ons op:

-  [facebook.com/ATCAccountantsBelastingadviseurs](https://facebook.com/ATCAccountantsBelastingadviseurs)
-  [twitter.com/atc\\_accountants](https://twitter.com/atc_accountants)
-  [linkedin.com/company/at&c-accountants](https://linkedin.com/company/at&c-accountants)

Bij de samenstelling van de berichtgeving is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd, maar onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.