

Fiscaal Actueel

Belastingadvies, financiële en juridische actualiteiten

**Belastingplannen
Prinsjesdag 2021**

pagina 2



**Pensioen niet
uitgekeerd, toch belast**

pagina 3



**Werknemer met
klachten werkt door:
ontslag**

pagina 4



Coronamaatregelen vierde kwartaal 2021



Per 1 oktober zijn de meeste steunmaatregelen gestopt. De NOW, TVL, Tozo, TONK en diverse fiscale maatregelen zijn niet verlengd. In het vierde kwartaal blijven onder meer vier fiscale maatregelen van kracht.

Fiscale coronamaatregelen vierde kwartaal 2021

De volgende maatregelen gelden ook in het vierde kwartaal:

- doorlopen van de onbelaste reiskosten-vergoeding ondanks thuiswerken;
- de maatregel tot behoud van het recht op hypotheekrenteaftrek bij een betaalpaauze van de aflossingen op de hypotheek;
- de vrijstelling voor een aantal Duitse netto-uitkeringen;
- de overeenkomsten met Duitsland en België over de belastingheffing van (deels thuiswerkende) grenswerkers.

Garantieregelingen

De corona-financieringsregelingen KKC, Qredits overbruggingskrediet, BMKB-C en GO-C blijven het gehele jaar van kracht om marktfinanciering te blijven faciliteren. Ook het Garantiefonds Evenementen loopt door in het vierde kwartaal.

Terugkeer Werktijdverkorting

De Werktijdverkorting (WTV) is na het stoppen van de NOW weer terug. Deze biedt

ondersteuning aan werkgevers die worden getroffen door een buitengewone omstandigheid die niet tot het ondernemersrisico behoort. De geïntroduceerde WTV is nadrukkelijk niet bedoeld voor Corona-gerelateerde omstandigheden, het gaat om kortdurende buitengewone omstandigheden.

Financiële steun aan nachthoreca

Horecaondernemers die worden getroffen door de nachtsluiting kunnen in het vierde kwartaal van 2021 een subsidie krijgen voor de vaste lasten. Het kabinet heeft besloten om deze ondernemers ook in de komende maanden te steunen, omdat nachtclubs en discotheken in ieder geval tot 1 november verplicht dicht zijn tussen 00:00 en 06:00 uur. Wat zijn de voorwaarden?

Om aanspraak te kunnen maken op de regeling, moet een ondernemer in het vierde kwartaal van 2021 minimaal 50% minder omzet maken dan in het vierde kwartaal van 2019. Daarnaast moet hij in het tweede en derde kwartaal van 2021 de Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL) hebben ontvangen. Hiermee richt het kabinet de regeling specifiek op bedrijven die langdurig omzetverlies lijden en geen reserves hebben kunnen opbouwen.

Om het risico op misbruik en fraude tegen te gaan, zullen generieke verzwaarde controles worden

ingezet bij steunbedragen van boven € 20.000. Van bedrijven die VLN aanvragen, worden alle verstrekte subsidies openbaar gemaakt.

Let op: Uiterlijk in november besluit het kabinet of de verplichte nachtsluiting in de horeca kan worden opgeheven.

2
ZAKEN
Financieel • Fiscaal

Tweezaken Putten
Midden Engweg 27
3882 TS Putten

Tweezaken Harderwijk
Wilgenlaan 13
3843 JW Harderwijk

Belastingplannen Prinsjesdag 2021



Op Prinsjesdag zijn de fiscale kabinetsplannen voor 2022 gepresenteerd. We behandelen hieruit de onbelaste thuiswerkvergoeding, de bijtelling emissievrije auto's, de milieu-investeringsaftrek, de fiscale regeling aandelenoptierechten, het gebruikelijk loon voor de DGA bij start-ups en de startersvrijstelling overdrachtsbelasting bij onvoorziene omstandigheden.

Onbelaste thuiswerkvergoeding

Thuiswerken zorgt voor extra kosten voor de werknemer. Bijvoorbeeld voor water- en elektriciteitsverbruik, verwarming, toiletpapier en koffie en thee. De werkgever kan per 1 januari 2022 een onbelaste thuiswerkvergoeding toekennen. Het Nibud heeft vastgesteld dat de extra kosten bij thuiswerken gemiddeld € 2 per thuisgewerkte dag bedragen. Het kabinet neemt deze uitkomst over en stelt voor uit te gaan van een vrijstelling voor een forfaitair bedrag van maximaal € 2 per thuisgewerkte dag of deel daarvan.

De onbelaste reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer blijft bestaan. Deze bedraagt maximaal € 0,19 per kilometer. De werkgever kan per dag óf de thuiswerkkostenvergoeding, óf de reiskostenvergoeding geven. Werknemer en werkgever kunnen vaste afspraken maken over het aantal dagen per week waarop de werknemer thuiswerkt. Op basis

hiervan kan de werkgever een vaste vergoeding toekennen. Zo hoeft de werkgever niet per werkdag bij te houden welke vergoeding hij toekent. De vaste vergoeding hoeft niet te worden aangepast als incidenteel op een thuiswerkdag toch op kantoor wordt gewerkt, of andersom. Wanneer de werknemer structureel meer gaat thuiswerken of naar kantoor gaat, dan moet de vaste vergoeding worden aangepast.

Bijtelling emissievrije auto's

De korting op de bijtelling blijft tot en met 2025 behouden. Wel wordt de maximumwaarde van de auto waarvoor de bijtellingskorting geldt eerder verlaagd dan in het Klimaatakkoord is afgesproken. Dit betekent dat de vanaf 1 januari 2022 geldende korting van 6% op de bijtelling wordt toegepast op een waarde tot € 35.000 en vanaf 2023 op een waarde tot € 30.000.

Voor het resterende bedrag boven deze waarden geldt het normale bijtellingspercentage van 22%. Zo worden goedkopere emissievrije auto's aantrekkelijk voor de zakelijke markt. Ook zijn deze auto's na de leaseperiode interessant voor particulieren op de tweedehandsmarkt.

Milieu-investeringsaftrek (MIA)

Milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen zijn vaak duurder dan het minder milieuvriendelijke alternatief. Met de MIA mogen bedrijven een

percentage van de investeringskosten voor innovatieve milieuvriendelijke bedrijfsmiddelen aftrekken van de fiscale winst. Zij hoeven dan minder inkomsten- en vennootschapsbelasting te betalen. Het kabinet verhoogt vanaf 1 januari 2022 de percentages, zodat milieuvriendelijke investeringen aantrekkelijker worden. Voorgesteld wordt om per 1 januari 2022 de percentages van de MIA te verhogen van 13,5%, 27% en 36% naar respectievelijk 27%, 36% en 45%. Bovendien wordt het beschikbare budget voor de periode 2022-2024 opgehoogd met € 30 miljoen.

Fiscale regeling aandelenoptierechten

Werkgevers bieden medewerkers soms aandelenopties als loon aan in plaats van een regulier salaris. Start-ups en scale-ups doen dit bijvoorbeeld omdat deze jonge ondernemingen nog niet genoeg geld hebben om een passend salaris te betalen. Aandelenoptierechten worden nu belast op het moment dat ze worden uitgeoefend, dus worden omgezet in aandelen. Op dat moment zijn er echter niet altijd voldoende liquide middelen beschikbaar om de verschuldigde belasting te voldoen. Dit maakt het minder aantrekkelijk om gebruik te maken van aandelenoptierechten als loon.

Het moment van heffing van de belasting wordt verschoven naar het moment waarop de bij uitoefening

van het aandelenoptierecht verkregen aandelen verhandelbaar zijn. Op dat moment kan een deel van de aandelenoptierechten indien nodig immers wel worden verkocht en daarmee kan de belastingplichtige over liquide middelen beschikken om zijn verschuldigde belasting te betalen. Aangezien niet in alle gevallen sprake is van een gebrek aan liquiditeiten voorziet het wetsvoorstel ook in een keuzeregeling voor de werknemer. Onder voorwaarden en naar keuze van de werknemer vindt heffing dan net als nu plaats bij uitoefening.

Gebruikelijk loon bij start-ups voor de directeur-groootaandeelhouder (DGA)

Het kabinet heeft de (tijdelijke) regeling voor gebruikelijk loon voor start-ups verlengd tot 1 januari 2023. Het gebruikelijk loon voor de DGA mag de eerste 3 jaar worden vastgesteld op het wettelijk minimumloon. Zo kunnen DGA's loonkosten besparen terwijl ze hun bedrijf opzetten.

Onvoorziene omstandigheden bij startersvrijstelling overdrachtsbelasting

Om de startersvrijstelling of het verlaagde tarief (2%) toe te passen, moeten kopers voldoen aan de voorwaarde dat zij de woning langdurig als hoofdvverblijf gaan gebruiken. In sommige situaties lukt dat niet. Bijvoorbeeld als kopers scheiden, of als een van beiden komt te overlijden. De huidige regeling houdt rekening met deze onvoorziene omstandigheden na overdracht bij de notaris. De kopers hoeven dan niet het algemene tarief van 8% te betalen. De startersvrijstelling of het lage tarief blijft in stand.

Vanaf 1 januari 2022 wordt ook rekening gehouden met onvoorziene omstandigheden die zich eerder voordoen. De kopers hoeven niet alsnog het algemene tarief van 8% te betalen als de onvoorziene omstandigheid plaatsvindt tussen het tekenen van het koopcontract en het moment van overdracht bij de notaris.

Rechter corrigeert afwijzing TVL



Een horecazaak schrijft zich op 6 december 2019 in bij de Kamer van Koophandel en start na toekenning van de vereiste vergunningen op 20 februari 2020. Een aanvraag Tegemoetkoming vaste Lasten (TVL) wordt afgewezen omdat het omzetverlies ten opzichte van de referentieperiode tussen 6 december 2019 en 15 maart 2020 minder is dan 30%. De rechter corrigeert dit.

Voor de TVL-aanvraag moet de omzet worden bepaald in de periode na de dag van de start van de activiteiten tot en met 15 maart 2020 (gedeeld door het aantal maanden waarvan

de omzet in aanmerking wordt genomen, vermenigvuldigd met vier).

Wat is de datum van de start van de activiteiten? De datum van inschrijving bij de Kamer van Koophandel of de datum waarop de vereiste vergunningen binnen waren en de zaak open kon en mocht? Voor de deling door het aantal maanden maakt dit een flink verschil.

Oordeel rechter

Het College van beroep voor het Bedrijfsleven stelt vast dat in de TVL niet is omschreven wat onder 'start van de activiteiten' moet worden verstaan. Als een onderneming pas op een latere datum dan de datum van inschrijving in het handelsregister kan én mag starten, geldt die latere datum als start van de activiteiten. Daarbij is wel noodzakelijk dat het moment van de start aan de hand van objectief bepaalde

feiten en omstandigheden wordt bepaald. Daarom is van de start van de activiteiten in ieder geval sprake indien de aanvrager over alle noodzakelijke vergunningen beschikt en er geen evidente juridische belemmeringen zijn voor het uitoefenen van de bedrijfsactiviteiten.

In dit geval moet dus 17 februari 2020 aangemerkt worden als de startdatum. Het Ministerie van Economische zaken en Klimaat is ten onrechte uitgegaan van 6 december 2019 tot en met 15 maart 2020 als referentieperiode. In plaats daarvan had het moeten uitgaan van de omzet in de referentieperiode van 17 februari 2020 tot en met 15 maart 2020.

Tip: In sommige gevallen kan de rechter achteraf de vrij grofmazige toetsing rond de steunmaatregelen corrigeren.

KvK gaat adressen afschermen

Per 1 januari 2022 schermt de Kamer van Koophandel alle gegevens af die in het Handelsregister opgenomen zijn over het woonadres van ondernemers en bestuurders. De ministerraad heeft daar mee ingestemd.

De afgeschermdde woonadressen zijn vanaf 2022 alleen nog in te zien door overheidsorganisaties of beroepsgroepen die daar wettelijk toestemming voor hebben, zoals bijvoorbeeld de Belastingdienst, advocaten en deurwaarders.

Let op: De woonadressen die opgenomen zijn als vestigingsadres blijven nog wel opvraagbaar.

Afwikkeling voorschot NOW

De tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW) is in het leven geroepen om werkgevers die door de coronacrisis te maken hadden met omzetverlies tegemoet te komen. NOW kon worden aangevraagd tot en met het derde kwartaal van 2021. U ontving, als u in aanmerking kwam, een voorschot.

Als u over de periode maart tot en met mei 2020 een voorschot ontving, moet u uiterlijk op 31 oktober aanstaande de definitieve berekening van de tegemoetkoming aanvragen. Als u dit niet doet, moet u het voorschot in zijn geheel terugbetalen.

Let op: Wilt u een aanvraag doen voor de definitieve berekening, maar hebt u nog geen accountants- of derdenverklaring? Dan moet u toch uiterlijk 31 oktober 2021 de aanvraag indienen. In het aanvraagformulier kunt u aangeven dat u de verklaring nog niet hebt. U hebt dan nog tot en met 6 februari 2022 om de aanvraag met verklaring af te maken.

Pensioen niet uitgekeerd, toch belast



Een gepensioneerde directeur-grootaandeelhouder (DGA) heeft elk jaar recht op € 95.000 pensioen uit zijn BV. Hij heeft circa € 2.200.000 schuld aan zijn BV. De laatste jaren keert de BV slechts een pensioen uit van € 47.000. De Belastingdienst vordert de niet uitbetaalde bedragen na.

De rechter stelt vast dat er geen overeenkomst met de BV is gesloten om het pensioen te verlagen. Ook is er geen sprake van het eenzijdig prijsgeven van pensioenrechten door de DGA. Dat betekent dat de DGA het overeengekomen jaarlijkse

pensioenbedrag had kunnen opeisen. De BV had de uitkeringen voor het niet uitbetaalde deel in mindering kunnen brengen op haar vorderingen op de DGA.

De DGA beroept zich nog op een wettelijk verbod voor een werkgever om bedragen te verrekenen met loon van een werknemer. Volgens de rechter geldt dit verbod echter tijdens het dienstverband en voor de verrekening met loon. Sinds de pensionering is van een dienstverband geen sprake meer. En de pensioenuitkering vormt weliswaar loon in de zin van de Wet

op de loonbelasting 1964, maar is geen loon in civielrechtelijke zin. Een loonvordering (jegens de werkgever) is dus niet gelijk aan een pensioenaanspraak (jegens de pensioenuitvoerder).

Omdat de BV de pensioenuitkering kan verrekenen met vorderingen op de DGA, is naar het oordeel van de rechter geen sprake van niet voor verwezenlijking vatbare rechten. De DGA en zijn BV moeten op zakelijke basis met elkaar handelen. Het is niet aannemelijk dat een zakelijk handelende pensioenvennootschap de gehele pensioenuitkering aan de DGA zou uitbetalen als diezelfde pensioenvennootschap tegelijkertijd nog een aanzienlijke vordering op de DGA heeft en zelf slechts in beperkte mate over liquiditeiten beschikt.

Let op: Als uw BV minder pensioen uitbetaalt dan waarop u volgens de pensioenbrief recht hebt, betaalt u in de regel toch belasting over de volledige uitkering.

Werknemer met klachten werkt door: ontslag



Een medewerker van een chemiebedrijf heeft op 15 maart 2021 flinke verkoudheidsklachten. Collega's raden hem aan naar huis te gaan. Hij blijft die dag echter doorwerken. De volgende dag meldt hij zich ziek en bericht twee dagen later zijn leidinggevende dat hij positief is getest op het coronavirus. De werkgever verzoekt de rechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, onder meer wegens ernstig verwijtbaar handelen, zonder toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding.

Verwijtbaar handelen

Volgens de rechter heeft de medewerker inderdaad verwijtbaar gehandeld door met verkoudheidsklachten op het werk te verschijnen en door ondanks dat hij door meerdere collega's hierop is aangesproken niet naar huis te gaan. Dit is in strijd met de interne coronagedragsregel van de werkgever dat je thuis moet blijven bij klachten. Ook is het in strijd met de richtlijnen van de Rijksoverheid.

De maatregel van ontslag is echter een uiterst middel. Het enkele feit dat de medewerker met verkoudheidsklachten niet

naar huis is gegaan, vindt de rechter, hoewel we midden in een pandemie zitten, onvoldoende voor de conclusie dat van de werkgever in redelijkheid niet verlangd kan worden om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Daarbij weegt mee dat de medewerker zich de volgende dag wel heeft ziekgemeld en zich bij de GGD heeft laten testen op het coronavirus, zodat hij de gedragsregels uiteindelijk wel heeft nageleefd. Ook weegt mee dat de medewerker een solistische functie had waarbij hij weinig contact had met andere collega's en daardoor niet veel collega's heeft blootgesteld aan een mogelijke coronabesmetting. Bovendien weegt mee dat niemand anders binnen het bedrijf door de aanwezigheid van de medewerker besmet is geraakt met het coronavirus.

Vertrouwensbreuk – verstoorde arbeidsverhouding

De werkgever is een chemisch bedrijf waarbij veiligheid erg belangrijk is. Naast alle veiligheidsprotocollen heeft de werkgever een duidelijk

coronaprotocol en informeert de werknemers hierover regelmatig. Desondanks is de medewerker gaan werken met verkoudheidsklachten. Doordat hij niet naar huis is gegaan, nadat in ieder geval vier collega's hem uitdrukkelijk hebben geadviseerd om naar huis te gaan gelet op zijn verkoudheidsklachten, heeft hij het vertrouwen van deze collega's en ook van zijn leidinggevers beschaamd. Het vertrouwen is nog meer verstoord geraakt doordat hij zich de volgende dag toch heeft ziekgemeld, zich heeft laten testen en deze test positief was. De vrees van collega's dat hij mogelijk corona had, was dus uitgekomen. De medewerker heeft geen duidelijke verklaring gegeven voor het feit dat hij zich op 16 maart 2021 heeft laten testen ondanks zijn stelling dat hij op 15 maart 2021 en ook later geen klachten had, althans dat die geen verband hielden met het coronavirus.

De medewerker had kunnen erkennen dat hij op 15 maart 2021 een fout heeft gemaakt door niet naar huis te gaan, maar blijft volhouden in zijn eigen gelijk en toont geen berouw, terwijl er wel degelijk een risico was dat

hij collega's kon besmetten. Het is derhalve begrijpelijk dat de collega's geen vertrouwen meer in hem hebben. De rechter ziet niet in hoe de medewerker gelet op het voorgaande weer terug kan keren bij de werkgever en met deze collega's kan werken. Daarbij weegt mee dat ondanks dat hij solistisch werk doet, hij wel contact heeft met andere collega's, bepaalde werkzaamheden met hen samen moet doen en samen met hen pauzeert.

Er is sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding die dusdanig is dat niet in redelijkheid van de werkgever gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Dat er geen herstelpogingen zijn gedaan door de werkgever leidt niet tot een ander oordeel. Het was aan de medewerker om zijn fout te erkennen en het vertrouwen van zijn collega's terug te winnen. Nu hij dat niet heeft gedaan, duurt de verstoring voort en is die zodanig dat herstel niet waarschijnlijk is.

De rechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vanwege de verstoorde arbeidsverhouding.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Er is wel sprake van verwijtbaar handelen maar niet van ernstig verwijtbaar handelen. Omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever wordt ontbonden, heeft de medewerker recht op een transitievergoeding. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarom is een billijke vergoeding niet aan de orde.

Let op: De wet kent meerdere ontslaggronden. Verwijtbaar gedrag dat op zichzelf niet ernstig genoeg is voor ontslag kan wel leiden tot een onherstelbare vertrouwensbreuk en daarmee een andere ontslaggrond: de verstoorde arbeidsverhouding.

Disclaimer: In deze uitgave is de stand van zaken in wet- en regelgeving tot 10 oktober 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.