



Wigcher Rietsema in de Multi Merk-werkplaats in Ureterp.

MULTI MERK concentreert ONDERHOUD en VERKOOP in DRACHTEN

‘**H**et werken op twee locaties was niet ideaal. Daarom hebben we sinds 1 april de showrooms en werkplaatsen van Multi Merk aan De Roef 8 in Drachten gebundeld.’ Aan het woord is Wigcher Rietsema, eigenaar van de twee Multi Merk-werkplaatsen in Drachten en Ureterp. De Multi Merk-verkoop is in handen van Autobedrijf Bijma.

Een bijzondere constructie, waarin onderhoud/reparatie en verkoop zijn gesplitst in twee aparte bedrijven. Rietsema legt uit: ‘Ik ben als vijftienjarige in het vak gerold als pompbediende en autopeetser bij Autobedrijf Meinsma. In 1996 heeft Jan de Vries het autobedrijf overgenomen en is het tankstation voortgezet door Van der Belt. In 2002 ben ik mede-eigenaar geworden.’ Rietsema ‘deed’ de werkplaats, waar De Vries de verkoop voor zijn rekening nam. ‘In 2010 heb ik het hele bedrijf overgenomen, maar de verkoop is niet echt mijn ding. Je moet doen waar je goed in bent en daarom ben ik op zoek gegaan naar een stabiele partner. Uit mijn tijd als aircomonteur kende ik Autobedrijf Bijma en dit bedrijf heb ik benaderd. Uitkomst was dat zij de showrooms overnamen en ik hun werk-

plaats. Een ideale constructie, behalve het werken op twee locaties.’

Allround dienstverlening

De concentratie op één locatie – onder de namen Multi Merk-verkoop en –werkplaats – is bijna een feit. Rietsema: ‘De werkplaats wordt verbouwd tot mobiliteitscentrum en krijgt acht bruggen. Er komen twaalf mensen te werken die alle voorkomende onderhouds- en reparatiewerkzaamheden aan auto’s, aanhangers en campers verzorgen. Dankzij de extra hoogte is de werkplaats ook geschikt voor hogere voertuigen.’ Multi Merk-werkplaats is gespecialiseerd in bedrijfswagens en hoogzit automaten (hoge-instappers). ‘Maar alle auto’s kunnen hier terecht, want we zijn een universeel garagebedrijf.’

Rietsema onderscheidt zich doordat er ook op zaterdag – met vier man – wordt gesleuteld. ‘Alle auto’s die hier voor onderhoud of reparatie komen, doen we standaard door de wasstraat. In combinatie met het persoonlijke contact maakt dit het verschil.’ ■

Wigcher Rietsema is klant van Acera Drachten. ‘Mijn voormalige compagnon was namelijk al klant. Acera verzorgt onze salarisadministratie, controle van de boekhouding en de jaarrekening. De boekhouding doe ik verder zelf met Acera Online. Een heel efficiënt systeem, omdat mijn eigen klant- en relatiesysteem is gekoppeld. Daarmee factureer en muteer ik ook. Dankzij de koppeling aan Acera Online gebeurt alles automatisch, inclusief het inlezen van bankafschriften en afboeken van automaterialen. Heel gebruiksvriendelijk en overzichtelijk. Daar ben ik heel tevreden over.’ ■

IN DIT NUMMER:

**MULTI MERK
concentreert
ONDERHOUD en
VERKOOP**

NIEUWE medewerkers

EN VERDER:

**Rentevoordeel dga
Gebruikelijk loon
Fusiefaciliteit
Verzekeringsplicht**

INKOMSTENBELASTING

Rentevoordeel dga

Spaartegoeden en schulden van een particulier vallen in box 3. Wanneer een particulier belegt met geleend geld wordt het daarmee behaalde voordeel per saldo niet belast omdat bezitting en schuld tegen elkaar wegvallen.

In het geval van een dga die geld leende van zijn BV oordeelde Hof Den Haag dat het behaalde voordeel niet in box 3 maar in box 1 viel. De BV had veel liquide middelen. De dga leende van de BV een bedrag van ongeveer € 800.000 en betaalde hierover een zakelijke rente aan de BV. Deze rente was gebaseerd op de tarieven die de bank zou vergoeden op maanddeposito's en op de zakelijke rendementsrekening. In 2003 kwam dat neer op een rente van ongeveer 2,5% per jaar. De dga zette het geleende geld op een internetspaarrekening. Hij ontving over het tegoed op de internetspaarrekening een hogere rente dan hij aan de BV moest vergoeden, namelijk 3,6%.

Hof Den Haag merkte het in- en uitlenen van geld aan als werkzaamheden in het economische verkeer. Met deze werkzaamheden was het behalen van een te verwachten voordeel beoogd. Volgens de Hoge Raad was echter geen sprake van activiteiten die normaal, actief vermogensbeheer te buiten gaan. Het uitzetten van geld op een spaarrekening is geen bijzondere activiteit, ook niet als het uitgezette geld is geleend van een BV van de dga. De kennis van rentetarieven op spaarrekeningen is geen bijzondere vorm van kennis die tot gevolg heeft dat het behaalde voordeel in box 1 belast is.

Aangifte IB

De vooraf ingevulde aangifte Inkomstenbelasting wordt vanaf volgend jaar voorzien van de betaalde hypotheekrente en de ingehouden dividendbelasting. In 2013 worden ook spaarsaldi en de waarde van de effecten toegevoegd. De vooraf ingevulde



informatie moet ervoor zorgen dat mensen hun belastingaangifte gemakkelijker en met minder fouten kunnen indienen.

Windturbine

De exploitatie van een windturbine geldt in het algemeen als het drijven van een afzonderlijke onderneming, ook als er al een onderneming wordt gedreven. Wanneer de windturbine wordt geplaatst op ondergrond die onderdeel is van het vermogen van die andere onderneming heeft dat tot gevolg dat die ondergrond wordt onttrokken aan de bestaande onderneming. Er is dan sprake van een sfeerovergang van de ene naar de andere onderneming, die tot belastingbetaling leidt. Volgens de staatssecretaris van Financiën staat niet onomstotelijk vast dat, indien naast de exploitatie van een windturbine een onderneming wordt gedreven, sprake is van twee ondernemingen. Dat is afhankelijk van de feiten en omstandigheden. De staatssecretaris heeft goedgekeurd dat in de gevallen waarin ondergrond wordt onttrokken aan een onderneming en wordt aangewend voor de exploitatie van een windturbine in een andere onderneming van dezelfde belastingplichtige de grond als niet onttrokken wordt aangemerkt. Belastingbetaling over de meerwaarde van de ondergrond wordt in deze gevallen uitgesteld.

Durfskapitaal

Leningen die iemand aan een startende ondernemer verstrekt kunnen als durfskapitaal kwalificeren als zij aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moet de leningovereenkomst worden geregistreerd. Verder moet de lening tenminste € 2.269 bedragen en mag de rente niet hoger zijn dan de wettelijke rente. Als aan deze voorwaarden is voldaan, heeft de geldverstrekker recht op een vrijstelling in box 3, een extra heffingskorting en kan hij een eventueel verlies op de lening ten laste van zijn inkomen brengen.

Iemand leende aan zijn zoon, kort nadat de zoon een onderneming was gestart, een bedrag van € 36.000. Enkele jaren later volgde een tweede lening van € 22.000. In 2005 staakte de zoon zijn onderneming. Vader schold de vorderingen op zijn zoon in 2005 kwijt. Pas in 2006 werden de leningen geregistreerd. Daardoor was niet voldaan aan de voorwaarden voor kwalificatie als durfskapitaal en had vader niet het recht om het verlies op de leningen ten laste van zijn inkomen te brengen.

Zwartsparenders

De belastingdienst blijft op jacht naar zwartsparenders. In het kader van de onderlinge uitwisseling van inlichtingen heeft de belastingdienst van het Franse ministerie van Financiën gegevens ontvangen van Nederlanders met een Zwitserse bankrekening. Na analyse van de gegevens worden de rekeninghouders aangeschreven. De belastingdienst heeft ook gegevens ontvangen van de Nederlandse Antillen gevestigde particuliere fondsen. De Antillen werken mee aan het onderzoek naar de bij



deze fondsen betrokken natuurlijke personen. Verder is informatie uit strafrechtelijk onderzoek vrijgegeven voor gebruik door de belastingdienst. Deze informatie heeft betrekking op belastingplichtigen die geld hebben ondergebracht in buitenlandse rechtspersonen en op Zwitserse rekeningen.

Nieuw feit

De inspecteur mag bij het vaststellen van een aanslag inkomstenbelasting uitgaan van de juistheid van de ingediende aangifte. Hij hoeft alleen dan een nader onderzoek in te stellen als hij aan de juistheid van een of meer in de aangifte opgenomen gegevens behoort te twijfelen. De inspecteur hoeft aan de juistheid van een vermelding in de aangifte niet te twijfelen indien daarvoor een andere, niet onwaarschijnlijke, verklaring mogelijk is.

Volgens Hof Arnhem hoeft de omstandigheid dat voor een terbeschikkingstelling wel kosten maar geen opbrengsten zijn verantwoord, terwijl op de balans alleen schulden staan, geen reden voor twijfel aan de juistheid van de aangifte te zijn. Het is niet onwaarschijnlijk dat in verband met de terbeschikkingstelling schulden zijn aangegaan voordat de feitelijke terbeschikkingstelling is begonnen, zodat er nog geen inkomsten te verantwoorden zijn. Bij de aanslagregeling voor het jaar 2004 bleek pas dat in eerdere jaren voor de terbeschikking gestelde vermogensbestanddelen geen huur in rekening was gebracht. Naar het oordeel van het hof beschikte de inspecteur over een nieuw feit, waardoor navordering over 2002 en 2003 was toegestaan. ■

LOONBELASTING

Rittenadministratie bestelauto

In antwoord op Kamervragen heeft de staatssecretaris van Financiën gezegd dat hij bereid is om te zoeken naar alternatieven voor de rittenadministratie die moet worden bijgehouden om bijtelling voor privégebruik van een bestelauto te voorkomen.

De staatssecretaris merkt daarbij op dat in een aantal gevallen een rittenregistratie niet

nodig is. Als de bestelauto door aard of inrichting (nagenoeg) uitsluitend geschikt is voor het vervoer van goederen of als een verbod geldt voor werknemers om privé gebruik te maken van de bestelauto of de bestelauto buiten werktijd niet gebruikt kan worden hoeft geen rittenregistratie te worden bijgehouden. Dat geldt ook wanneer sprake is van doorlopend afwisselend gebruik door verschillende werknemers dat door de werkgever in de vorm van een eindheffingsbedrag wordt afgekocht. De staatssecretaris zal in juni alternatieven presenteren aan de Tweede Kamer. De mogelijke budgettaire gevolgen van een afschaffing van de rittenregistratie zullen binnen de groep van bestelauto's worden opgevangen, bijvoorbeeld door het aanpassen van de tarieven van de motorrijtuigenbelasting of de belasting van personenauto's en motorrijwielen.

Gebruikelijk loon

Werknemers met een aanmerkelijk belang in de BV waarvoor zij werkzaamheden verrichten moeten tenminste een gebruikelijk loon voor hun werkzaamheden ontvangen. In de praktijk gaat het meestal om de dga en zijn partner. De gebruikelijk loonregeling geldt voor iedere BV waarvoor werkzaamheden worden verricht en waarin een aanmerkelijk belang wordt gehouden. Ingeval van een structuur van een holding en een werkmaatschappij betekent dit dat de dga dus twee keer een gebruikelijk loon moet ontvangen als hij voor beide maatschappijen werkt. De toepassing van de gebruikelijk loonregeling leidt nogal eens tot discussie.

In een structuur met twee holdings en een werkmaatschappij brachten de holdings ieder een managementvergoeding in rekening aan de werkmaatschappij. De holdings betaalden ongeveer 50% van de managementvergoeding als salaris aan de dga. De inspecteur vond dat de managementvergoeding de waarde van de arbeidsprestatie van de dga vertegenwoordigde en stelde het loon van de dga op 70% daarvan. Daarnaast vond de inspecteur dat voor de werkzaamheden ten behoeve van de holding het in die jaren



geldende minimum van € 38.000 als salaris moest worden betaald.

Hof Den Haag vond dat de werkzaamheden van de dga niet vergeleken konden worden met die van een werknemer die geen directeur was en dus een ander takenpakket had. Het hof volgde de berekening van de inspecteur op dit onderdeel. Verder vond het hof dat de rechtbank de werkzaamheden voor de holding had ondergewaardeerd. Volgens het hof ging het om hoog gekwalificeerd werk gezien het resultaat van de holding. Het hof stelde het gebruikelijke loon voor deze werkzaamheden op € 20.000 per jaar.

Hof Amsterdam oordeelde over de andere holding als volgt. Ook dit hof vond dat de werkzaamheden van de dga niet vergeleken konden worden met die van een werknemer die geen directeur was en die dus een ander takenpakket had. Een winstopslag van 10% van de managementvergoeding vond het hof redelijk. Verder kwamen de pensioenlasten en andere kosten van de holding in aftrek op de managementvergoeding. Van het restant merkte het hof 70% aan als gebruikelijk loon voor de dga. Dat leidde tot een beduidend lager loon dan door de inspecteur was vastgesteld.

Ten aanzien van de werkzaamheden voor de holding vond het hof dat de inspecteur zijn

standpunt niet aannemelijk had gemaakt dat het gebruikelijk loon € 38.000 bedroeg. De dga had niet aannemelijk gemaakt dat de werkzaamheden voor de holding niet meer tijd kostten dan 1% van de reguliere werktijd. Het hof stelde het gebruikelijke loon voor deze werkzaamheden op € 4.000 per jaar.

Verkeersboete

In een arrest uit 2008 heeft de Hoge Raad gezegd dat een werkgever opgelegde verkeersboetes voor door een werknemer in de uitvoering van zijn werkzaamheden gemaakte overtredingen mag verhalen op de werknemer. De eerdere opvatting van de Hoge Raad was dat dit alleen mocht bij opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Een BV betaalde een door de Zwitserse autoriteiten aan haar dga opgelegde verkeersboete. De BV had deze boete op de dga kunnen verhalen maar zag daarvan af. De dga had 46 kilometer per uur te hard gereden toen hij van een zakelijke afspraak naar de volgende afspraak reed.

Volgens Hof Amsterdam kan een werkgever van zijn werknemer niet verlangen dat hij gevaarzettend gedrag vertoont om op tijd te zijn bij een zakelijke afspraak. Het hof vond dat de kosten niet gemaakt waren voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking. Dat betekende dat de boete niet vrij vergoed had kunnen worden. De BV meende dat door buitenlandse autoriteiten opgelegde geldboetes wel belastingvrij mogen worden vergoed.

Volgens het hof kan uit de tekst van de Wet niet worden afgeleid dat een boete die door een buitenlandse autoriteit is opgelegd vrij vergoed kan worden. Uit de wetsbepaling volgt slechts dat het vergoeden of het niet verhalen van buitenlandse geldboetes niet onder alle omstandigheden tot loonheffing leidt. ■

ONDERNEMINGSWINST

Kwijtscheldingswinst

Wanneer een schuldeiser de vordering die hij heeft op een ondernemer kwijtscheldt omdat de ondernemer niet tot terugbetaling in staat is, vormt het voordeel voor de schuldenaar geen winst voor zover het voordeel groter is dan de som van het in het jaar van kwijtschelding geleden verlies in box 1 en de te verrekenen verliezen uit eerdere jaren. Is er verlies uit het jaar van kwijtschelding of uit het verleden, dan wordt dat verlies door de kwijtscheldingswinst gecompenseerd.

Een ondernemer meende dat de verrekenbare verliezen eerst moesten worden gecompenseerd met de door hem behaalde stakingswinst en dat pas daarna moest worden vastgesteld of de kwijtscheldingswinst een mogelijk resterend verlies zou overtreffen. Dat standpunt is onjuist. Het verlies uit werk en woning is niet het verlies op het moment van staking, maar het verlies volgens de jaarwinstbepaling. Het inkomen uit werk en woning van de ondernemer was in het jaar van staking positief. Er was dus geen sprake van een verlies uit werk en woning. De te verrekenen verliezen uit het verleden waren hoger dan het bedrag van de kwijtscheldingswinst.

De kwijtscheldingswinstvrijstelling was niet van toepassing.

Hof Amsterdam heeft in hoger beroep het oordeel van de rechtbank onderschreven. ■



VENNOOTSCHAPS- BELASTING

Verbouwing pand

Een BV doet een winstuitdeling aan haar aandeelhouders als de BV zich bewust een voordeel laat ontgaan ten behoeve van haar aandeelhouders of als de BV uitgaven doet die uitsluitend worden gedaan met het oog op de bevrediging van persoonlijke behoeften van de aandeelhouders.

In de situatie waarin een BV een oud schoolgebouw dat haar eigendom was liet verbouwen tot woonhuis en vervolgens aan haar aandeelhouders verkocht voor een prijs die lager was dan de verbouwingskosten, was naar het oordeel van Hof Arnhem en de Hoge Raad sprake van een winstuitdeling.

De verbouwing was gedaan om het gebouw geschikt te maken voor bewoning door de aandeelhouders. De daarmee gemoeide kosten had de BV uitsluitend gemaakt ter bevrediging van de persoonlijke behoeften van de aandeelhouders.

Volgens de Hoge Raad hoefde het hof niet te onderzoeken of de betaalde koopprijs zakelijk was. Aangezien de verbouwingskosten hoger waren dan de koopprijs vormde het verschil in ieder geval een uitdeling van winst. In de verhouding met derden zou de BV het risico van het gedeeltelijk tenietgaan van de verbouwingsuitgaven niet op zich hebben genomen, maar op de koper van het gebouw hebben afgewenteld. Het hof stelde vast dat zowel de BV als haar aandeelhouders zich bewust moeten zijn geweest van het aan de aandeelhouders toegekomen voordeel.

Fusiefaciliteit

De Wet op de Vennootschapsbelasting kent een faciliteit voor bedrijfsfusies. Een bedrijfsfusie is het samenvoegen van twee ondernemingen. De faciliteit is een uitwerking van een Europese richtlijn. Volgens deze richtlijn mag de faciliteit worden geweigerd als het doel van de fusie is het ontgaan of uitstellen van belastingheffing. De Nederlandse regeling bevat een dergelijke beperking.

Op grond van deze beperking weigerde de inspecteur toepassing van de faciliteit bij een fusie tussen een BV die een modezaak dreef en een BV die eigenaar was van een van de

winkelpanden waarin de modezaak werd gedreven. Deze laatste BV had geen andere activiteiten. De aandeelhouders van deze BV waren de ouders van de aandeelhouder van de andere BV.

Door de fusie zou de modezaak worden overgedragen aan de BV die het winkelpand verhuurde. Om alle aandelen uiteindelijk bij de zoon te krijgen verleenden de ouders een koopoptie aan de zoon op hun aandelen. De weigering van de fusiefaciliteit was gebaseerd op het ontgaan van de overdrachtsbelasting die verschuldigd zou zijn bij een directe overdracht van het winkelpand en op het uitstellen van vennootschapsbelasting over het verschil tussen de boekwaarde en de waarde in het economische verkeer van het winkelpand.

Volgens het Hof van Justitie EU mogen de in de richtlijn opgenomen fusiefaciliteiten niet worden geweigerd aan een belastingplichtige die door gebruik te maken van bijvoorbeeld een bedrijfsfusie de heffing wil voorkomen van een belasting die niet binnen de werkingssfeer van deze richtlijn valt, zoals de overdrachtsbelasting.

Hof Den Haag had eerder in deze procedure geconstateerd dat het uitstellen van de vennootschapsbelasting over de boekwinst op het bedrijfspand een tweede reden voor de bedrijfsfusie was naast het ontgaan van de overdrachtsbelasting. Volgens het hof was het niet de bedoeling van de richtlijngever of van de wetgever om het voordeel van de fusiefaciliteit te verstrekken in een situatie waarin de voorwaarden waaronder recht op de faciliteit ontstaat kunstmatig zijn gecreëerd.

Volgens de Hoge Raad zou ook zonder de omweg van een bedrijfsfusie geen vennootschapsbelasting verschuldigd zijn geworden bij de overdracht van de aandelen in de BV die het pand in haar bezit had. De bedrijfsfusie was niet gericht op het vermijden van vennootschapsbelasting. De inspecteur heeft op ondeugdelijke gronden de toepassing van de fusiefaciliteiten geweigerd. ■

SOCIALE VERZEKERINGEN

Geen WW-uitkering partner dga

Voor de toepassing van de sociale werknemersverzekeringswetten geldt als werknemer de natuurlijke persoon die jonger is dan 65 jaar en die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking werkzaam is. Er bestaat een dienstbetrekking wanneer sprake is van een verplichting tot persoonlijke dienstverrichting, een verplichting tot loonbetaling en een gezagsverhouding.

Volgens vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep moet de arbeidsverhouding van een echtgenote van een dga en ook van iemand met wie deze een gezamenlijke huishouding voert, worden getoetst aan de voor een



arbeidsovereenkomst bestaande materiële maatstaven. Dat wil zeggen dat aan de voor een arbeidsovereenkomst geldende vereisten moet zijn voldaan. In een dergelijke situatie bestaat het weerlegbare vermoeden dat een gezagsverhouding ontbreekt vanwege de familierelatie.

Naar het oordeel van de Centrale Raad van Beroep slaagde de partner van een dga er niet in aannemelijk te maken dat zij onder vergelijkbare omstandigheden werkzaam was in zijn BV als waaronder een vergelijkbare buitenstaander werkzaam zou zijn. Van belang was dat zij langere tijd had gewerkt zonder loon te ontvangen en vervolgens in de loonadministratie werd opgenomen voor een salaris dat veel hoger was dan de geldende CAO aangaf. Volgens de Centrale Raad van Beroep was haar terecht een WW-uitkering geweigerd nadat de arbeidsverhouding door het faillissement van de BV was geëindigd.

Verzekeringsplicht

Een inwoner van Spanje met de Nederlandse nationaliteit, die in dienstbetrekking was bij een in Nederland gevestigde werkgever en buiten het grondgebied van de Europese Gemeenschap werkte aan boord van zeeschepen onder de vlag van de Nederlandse Antillen, viel in 2003 volgens de nationale wetgeving niet onder de Nederlandse volksverzekeringen. Nederland kent namelijk geen wettelijke bepaling op grond waarvan iemand in deze positie als verzekerde kan worden aangemerkt. De Hoge Raad twijfelt echter of in een dergelijk geval niet toch sprake is van verzekeringsplicht op basis van Europese regelgeving. In deze procedure heeft de Hoge Raad het Hof van Justitie EU gevraagd of de verzekeringsplicht kan worden gebaseerd op de aanwijzingsregels van de EG-verordening 1408/71. In dat verband heeft de Hoge Raad ook gevraagd in hoeverre het van belang is dat bij de uitvoering van de Nederlandse werknemersverzekeringen een beleid wordt gevoerd op grond waarvan zeevarenden in dergelijke gevallen door het uitvoeringsorgaan met een beroep op het gemeenschapsrecht als verzekerden worden aangemerkt. Tenslotte wil de Hoge Raad



weten of het in dit kader van belang is dat de werkzaamheden incidenteel worden verricht in de territoriale zee van een lidstaat of in een haven op het grondgebied van een lidstaat. Het wachten is nu op de uitspraak van Hof van Justitie EU naar aanleiding van dit verzoek.

Toeslag AOW-uitkering

Het ingediende wetsvoorstel om een korting op de toeslag op de AOW-uitkering voor mensen met een echtgenoot die jonger is dan 65 jaar mogelijk te maken, stuitte op verzet van de Eerste Kamer. De minister van Sociale Zaken heeft een alternatief voorstel gepresenteerd om aan de bezwaren tegemoet te komen. Deze bezwaren zagen op de hoogte van de inkomensgrens waaronder niet wordt gekort, de snelheid van invoering van de korting en de kansen van partners om zelf in aanvullend inkomen te voorzien. In het gewijzigde voorstel wordt de inkomensgrens, waaronder niet gekort zal worden, verhoogd van € 20.000 naar € 30.000 per jaar. Om toch de door het kabinet gewenste besparingen te halen wordt de korting op de toeslag verhoogd van 8% naar 10%. De invoeringsdatum van de korting wordt verschoven naar 1 juli 2011. ■

INVORDERING

Aansprakelijkheid bestuurder

Een vennootschap moet de ingehouden loonheffing binnen een maand na het einde van het belastingtijdvak op aangifte afdragen. Is de vennootschap daartoe niet in staat, dan moet zij uiterlijk twee weken later aan de ontvanger van de belastingdienst haar betalingsonmacht melden. Doet de vennootschap dat niet dan is de bestuurder daarvan in principe aansprakelijk voor de niet betaalde belasting.

Een gedane melding van betalingsonmacht blijft rechtsgeldig zolang de belasting over het tijdvak waarop de melding betrekking heeft nog niet is betaald. Tot 2007 moest op grond van de oude Leidraad Invordering opnieuw melding van betalingsonmacht worden gedaan zodra over een tijdvak een bedrag aan belasting tijdig op aangifte werd voldaan.

De ontvanger stelde een bestuurder aansprakelijk voor niet betaalde belastingen van de BV omdat geen geldige melding van betalingsonmacht zou zijn gedaan. Ten tijde van de niet betaling van belastingen gold de oude Leidraad Invordering. Hof Amsterdam deelde de opvatting van de ontvanger niet. Als hoofdregel geldt dat een belastingplichtige zich met vrucht kan beroepen op een rechtens te beschermen vertrouwen dat door beleidsregels bij hem is gewekt, ongeacht het tijdstip waarop het tot belastingheffing aanleiding gevende feit zich heeft voorgedaan. Volgens Hof Amsterdam houdt deze regel in dat belanghebbende zich met recht kon beroepen op de Leidraad Invordering 2008, zodat er wel een geldige melding van betalingsonmacht was gedaan.

Volgens Hof Den Haag werd een voormalige bestuurder van een BV terecht aansprakelijk gesteld voor naheffingsaanslagen aan de BV over de periode van zijn bestuurderschap, ook al werden de naheffingsaanslagen pas opgelegd toen hij geen bestuurder meer was van de BV. De vroegere bestuurder voerde in cassatie aan dat hij niet op de hoogte was van die aanslagen en dus geen melding van betalingsonmacht had kunnen doen. De Hoge Raad honoreerde deze opvatting. Volgens de Hoge Raad mag iemand die geen bestuurder meer was op het moment dat de melding van de betalingsonmacht moest worden gedaan altijd tegenbewijs leveren om het wettelijke vermoeden dat het aan de bestuurder is te wijten dat te weinig belasting is afgedragen te weerleggen. ■

FORMEEL RECHT

Fout adviseur

Om een navorderingsaanslag inkomstenbelasting op te kunnen leggen moet de inspecteur beschikken over een nieuw feit of moet de belastingplichtige te kwader trouw zijn geweest. Een nieuw feit is een feit dat de inspecteur ten tijde van het opleggen van de reguliere aanslag nog niet bekend was en ook niet bekend hoefde te zijn. Iemand is te kwader trouw wanneer hij willens en wetens de aanmerkelijke kans aanvaardt dat door hem te weinig belasting zal worden betaald. De kwade trouw van een adviseur die door een belastingplichtige is ingeschakeld kan aan de belastingplichtige worden toegerekend. Voor het opleggen van een boete wordt de kwade trouw van een adviseur niet aan een belastingplichtige toegerekend.

In de aangifte van iemand die haar echtgenoot zorg verleende voor het door hem ontvangen persoonsgebonden budget was dit bedrag niet als inkomen verwerkt. De ingeschakelde belastingadviseur had gezegd dat dit bedrag niet in haar aangifte behoefde te worden opgenomen.

Naar het oordeel van Hof Den Bosch was de belastingadviseur te kwader trouw, omdat hij



had moeten weten dat het door de echtgenote ontvangen bedrag uit het persoonsgebonden budget van haar man inkomen vormde. Die kwade trouw van de voormalige belastingadviseur rekende het hof toe aan de belastingplichtige. Nu geen boete was opgelegd, was niet van belang of zij bij de keuze van haar adviseur zorgvuldig te werk was gegaan. Gezien de toerekening van de kwade trouw mocht de inspecteur navorderen. ■

ONROERENDE ZAKEN

Vastgoedinformatie

Het Kadaster is de landelijke organisatie die zich bezighoudt met allerlei informatie op het gebied van onroerende zaken. Veel van deze informatie wordt nu gepresenteerd op de website van het Kadaster. Het Kadaster noemt dit informatieoverzicht het Vastgoed Dashboard. Het Vastgoed Dashboard bevat maandelijks de volgende nieuwe informatie:

- Prijsindex Bestaande Koopwoningen.
- Gemiddelde koopsom landelijk, per provincie en per woningtype.
- Aantal verkopen landelijk, per provincie en per woningtype.
- Aantal hypotheek, hypotheeksom en aantal onvrijwillige veilingen.
- Gemiddelde prijs van agrarische gronden en bouwkwavels.
- Aantal geregistreerde schepen. ■

ALGEMEEN

Witwasbestrijding

Het ministerie van Financiën heeft een leidraad gepubliceerd voor de uitvoering van wettelijke verplichtingen ter voorkoming van witwassen en terrorismefinanciering.

De leidraad is bedoeld als praktische handleiding voor de toepassing van de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (WWFT) en de Sanctiewet (SW). In de leidraad wordt ingegaan op de doelstelling van beide wetten, cliëntenonderzoek op basis van een risico georiënteerde benadering, melding van ongebruikelijke transacties en sanctiemaatregelen. Het ministerie zal de leidraad periodiek aanpassen. ■



ARBEIDSRECHT

Proeftijd

Om te voorkomen dat een werkgever langere tijd vastzit aan een werknemer die niet voldoet, wordt in de arbeidsovereenkomst met een nieuwe werknemer vaak een proeftijd opgenomen. Binnen de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst door elk der partijen onmiddellijk worden beëindigd. Een proeftijdbeding moet schriftelijk zijn overeengekomen wil het beding geldig zijn. Het is niet voldoende om een dergelijk beding alleen in een concept arbeidsovereenkomst op te nemen als die niet door partijen wordt ondertekend.

Dat ondervond een werkgever die, wellicht ingegeven door tijdsdruk, een werknemer kort nadat zij was aangenomen maar voor een arbeidsovereenkomst was getekend liet beginnen.

Op de dag waarop zij met haar werkzaamheden begon, kreeg de werknemer te horen dat de werkgever toch niet met haar verder wilde gaan. De werkgever verzocht de werknemer om naar huis te gaan, aan welk verzoek zij voldeed. De werknemer protesteerde tegen deze gang van zaken en hield zich bereid om haar werkzaamheden te hervatten. Uiteindelijk volgde een procedure in kort geding waarin de werknemer verzocht om toelating tot het werk en om betaling van loon.

De rechter in kort geding stelde vast dat er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst was opgemaakt. Aan de eis van schriftelijkheid kan dan zijn voldaan als er een CAO van toepassing is waarin een proeftijd is



opgenomen. Er moet dan wel vaststaan dat partijen uitdrukkelijk zijn overeengekomen dat de CAO op de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst van toepassing is. In dit geval kwam de werkgever niet verder dan de verwijzing in de concept arbeidsovereenkomst naar de CAO. Volgens de rechter maakt een dergelijke verwijzing niet dat de CAO op de mondelinge arbeidsovereenkomst van toepassing is. Er stond niet vast dat de werknemer de concept arbeidsovereenkomst voor de aanvang van de werkzaamheden had ontvangen, terwijl evenmin vaststond dat de concept arbeidsovereenkomst of het van toepassing zijn van de CAO op de dag van aanvang van de werkzaamheden was besproken. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter was geen proeftijd overeengekomen. Dat had vergaande gevolgen voor de werkgever. Door het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst was hij verplicht om het loon door te betalen. De werkgever had dat risico kunnen beperken door een (voorwaardelijk) ontbindingsverzoek in te dienen.

Meldingsplicht collectief ontslag

De ministerraad heeft ingestemd met een aanpassing van de Wet melding collectief ontslag. Met deze aanpassing wordt de meldingsplicht voor gedwongen ontslagen uitgebreid.

Werkgevers moeten een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers melden bij de belanghebbende vakbonden, ongeacht de te volgen ontslagprocedure. Concreet betekent dit dat de meldingsplicht ook gaat gelden wanneer een dienstverband stopt met wederzijds goedvinden. De wetswijziging moet nog door het parlement worden behandeld.

Recht op vakantie

Werknemers hebben volgens Europese regels recht op een minimale jaarlijkse vakantie van vier weken met behoud van salaris. Het vervangen van de jaarlijkse minimale vakantieperiode door een financiële vergoeding is alleen bij beëindiging van het dienstverband toegestaan. De lidstaten van de EG mogen niet van deze richtlijnbevestigingen afwijken. Volgens het Hof van Justitie EG is het de lidstaten wel toegestaan om te bepalen dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt aan het einde van de referentieperiode (bijvoorbeeld het kalenderjaar) waarop de vakantie rechten betrekking hebben of aan het einde van een vastgestelde overdrachtsperiode. De werknemer moet dan wel de mogelijkheid hebben om gebruik te maken van het recht op vakantie met behoud van salaris. Het is niet toegestaan om te bepalen dat vakantie rechten vervallen wanneer de werknemer tijdens de gehele referentieperiode of een deel ervan tot aan het einde van zijn dienstverband ziek is geweest, waardoor hij geen gebruik heeft kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. In dergelijke gevallen dient een financiële vergoeding te worden gegeven, die gebaseerd is op het normale salaris.

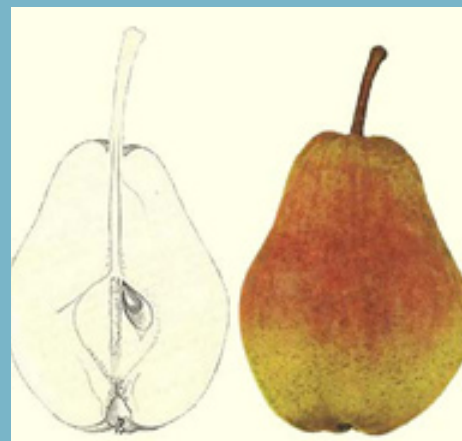
SUCCESSIEWET

Besluit fictieve verkrijgingen

De staatssecretaris van Financiën heeft een besluit over de toepassing van artikel 10 van de Successiewet gepubliceerd. Dat artikel is een van de fictiebepalingen uit de Successiewet en heeft betrekking op transacties waarbij de erflater het vruchtgebruik van zaken heeft behouden. De aangroei van blote eigendom naar volle eigendom geldt als een fictieve erfrechtelijke verkrijging. Sinds 1 januari 2010 is deze fictiebepaling ook van toepassing bij gesplitste aankoop en bij splitsing na aankoop van de volle eigendom. Op de fictieve verkrijging komt in mindering wat de verkrijger daarvoor heeft opgeofferd. Een voorbeeld van een gesplitste aankoop is de situatie waarin de ouders het vruchtgebruik en het kind de bloot eigendom van een goed kopen van een derde. Het kind heeft de koopsom voor de bloot eigendom opgeofferd voor de latere fictieve verkrijging.

Ook bij schuldigerkenningen uit vrijgevigheid kan sprake zijn van een fictieve verkrijging wanneer de persoon die bedragen heeft schuldig erkend overlijdt. Er is geen sprake van een fictieve verkrijging als jaarlijks een zakelijke vergoeding is betaald voor het schuldig erkende bedrag. Deze vergoeding moet minimaal 6% van het schuldig erkende bedrag zijn. Voor schuldigerkenningen uit vrijgevigheid van voor 1 januari 2010 geldt overgangsrecht. De fictiebepaling is niet van toepassing als de betrokkenen in redelijkheid konden aannemen dat de afgesproken rente zakelijk was en de rente op tijd is betaald. Als op het moment van overlijden niet alle verschuldigd geworden rente daadwerkelijk is betaald, is de fictiebepaling van toepassing. Bij de verkoop door een ouder van zijn woning aan een kind onder voorbehoud van een huurrecht, is geen sprake van een fictieve verkrijging als de ouder jaarlijks een zakelijke huur heeft betaald van tenminste 6% van de waarde van de woning in vrije staat. Als de verkoop al vóór

1 januari 2010 heeft plaatsgevonden en de huur minder is dan 6% van de waarde, keurt de staatssecretaris goed dat geen sprake is van een fictieve verkrijging wanneer partijen in redelijkheid konden aannemen dat de overeengekomen huurprijs zakelijk was en de huurprijs jaarlijks is aangepast aan de algemene huuraanpassingen voor woningen. ■



In de Nederlandse wet is opgenomen dat een werknemer recht heeft op tenminste vier maal het aantal dagen dat de werknemer per week werkt aan betaalde vakantie. Voor iemand die vijf dagen per week werkt, komt dat neer op vier weken betaalde vakantie. De opbouw van vakantierechten tijdens arbeidsongeschiktheid wordt volgens de Nederlandse wet beperkt wanneer de arbeidsongeschiktheid langer dan zes maanden heeft geduurd. De vraag is, of deze beperking is toegestaan voor zover de werknemer daardoor uitkomt op minder dan vier weken vakantie per jaar.

De rechtbank Den Haag is van oordeel dat dit niet het geval is. De procedure had betrekking op een werkneemster die tijdens een dienstverband van iets meer dan 8 jaar ruim 5 jaar ziek was geweest en in verband daarmee niet had gewerkt. Bij het einde van het dienstverband betaalde de werkgever 150 verlofuren uit. De werkneemster claimde over de periode van 1 januari 2004 tot de datum van ontslag in totaal 774 uren aan niet opgenomen verlof.

Volgens de werkgever was aan de richtlijnbepalingen voldaan omdat iemand tijdens een periode van ziekteverlof met vakantie kan gaan zonder dat dit vakantiedagen kost. Wel is toestemming van de bedrijfsarts vereist, omdat de vakantie de re-integratie niet in de weg mag staan. De rechtbank meent dat deze opvatting niet uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie EG kan worden afgeleid. Omdat niet was gebleken dat de werkneemster tijdens het ziekteverlof vakantie heeft kunnen en willen opnemen, had zij de gelegenheid moeten krijgen de minimaanspraak op vier weken vakantieverlof in een andere periode op te nemen. Voor zover er geen enkele periode was waarin dat kon gebeuren met behoud van loon, moeten de resterende verlofuren aan het einde van het dienstverband worden uitbetaald.

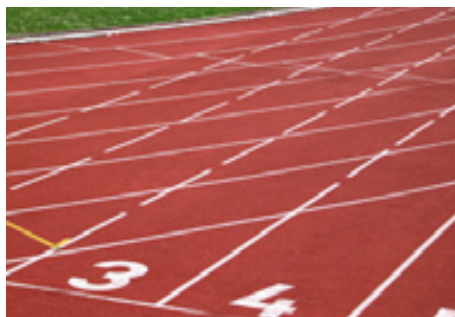
Concurrentiebeding

Een arbeidsovereenkomst komt vaak tot stand na onderhandeling tussen werkgever en werknemer. Toch is niet alles onderhandelbaar. Zo nemen werkgevers vaak een concurrentiebeding op om te verhinderen dat werknemers vertrekken naar een concurrent. Gaat de werknemer niet akkoord met het concurrentiebeding, dan zal de arbeidsovereenkomst niet tot stand komen. Een concurrentiebeding moet schriftelijk worden vastgelegd om rechtsgeldig te zijn. Die eis wordt gesteld ter bescherming van de belangen van de werknemer, want een concurrentiebeding kan voor een werknemer een ernstige belemmering vormen om ergens anders te gaan werken. Bij verlenging of

omzetting van een bestaande arbeidsovereenkomst moet het concurrentiebeding opnieuw worden vastgelegd, omdat anders de kans bestaat dat het niet meer geldig is. Aan de vastlegging worden eisen gesteld, zo blijkt uit de volgende casus.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bevatte een concurrentiebeding. Op grond van dat beding was het de werknemer verboden om gedurende de arbeidsovereenkomst en twee jaren daarna concurrerende werkzaamheden te ontplooiën. Na het verstrijken van de bepaalde tijd werd de arbeidsovereenkomst verlengd voor bepaalde tijd en daarna omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij de verlenging en de omzetting stuurde de werkgever de werknemer een brief waarin de verlenging resp. de omzetting werd bevestigd en waarin werd verwezen naar het oorspronkelijke arbeidscontract. Toen de werknemer de dienstbetrekking wilde beëindigen wilde de werkgever hem aan het concurrentiebeding houden. De kantonrechter oordeelde dat het beding zijn geldigheid had verloren door het verstrijken van de tijd. De verlenging en omzetting betroffen volgens de kantonrechter nieuwe arbeidsovereenkomsten. Voor de geldigheid van een daarin opgenomen concurrentiebeding had weer aan het schriftelijkheidsvereiste moeten zijn voldaan. De kantonrechter vond dat daaraan niet was voldaan omdat in de brieven de tekst van het concurrentiebeding niet was opgenomen. Er werd zelfs niet expliciet naar het beding verwezen, al betwijfelde de kantonrechter of dat voldoende zou zijn voor de geldigheid van het concurrentiebeding.

De kantonrechter onderbouwde zijn oordeel door te verwijzen naar de eenzijdigheid van het opnemen van een concurrentiebeding. De belemmering die het concurrentiebeding oplevert voor de werknemer bij zijn vrije keuze van arbeid maakt dat van de werkgever verwacht mag worden dat hij ervoor zorgt dat de werknemer telkens weet wat hij tekent. Bij de twijfel daarover wordt meestal in het voordeel van de werknemer beslist.



Leasetermijn bij ontslag

Wanneer een werkgever aan werknemers een leaseauto ter beschikking stelt, wordt vaak een gebruiksovereenkomst opgesteld waarin de rechten en verplichtingen zijn opgenomen ten aanzien van de auto. De vraag is wat de gevolgen zijn van beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer daardoor de leaseovereenkomst voortijdig beëindigd wordt.

In een voorkomend geval vorderde de werkgever betaling van de nog resterende leasetermijnen van de werknemer. De gebruiksovereenkomst bevatte een vergoedingsplicht bij voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst, maar bevatte geen specifieke regeling voor voortijdige beëindiging als gevolg van beëindiging van het dienstverband, al dan niet op initiatief van de werknemer.

De werknemer bestreed de vordering en beriep zich op het recht van vrije arbeidskeuze, dat door de betalingsverplichting verstoord zou worden. Hof Arnhem deelt de opvatting van de werknemer niet. Het hof vindt dat een werknemer niet in zijn vrije arbeidskeuze wordt belemmerd door het bestaan van de afspraak dat de werknemer bij beëindiging van het dienstverband een door de leasemaatschappij in rekening te brengen vergoeding voor voortijdige beëindiging van het leasecontract dient te vergoeden aan de werkgever. Een werknemer is niet verplicht om gebruik te maken van een leaseauto en het maken van afspraken over de gevolgen van het voortijdig beëindigen van de leaseovereenkomst is zijn eigen keuze. ■





PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

belangrijk voor Johan Visser



Hoewel hij bijna naast het Acera-kantoor in Dokkum woont, is de 29-jarige Johan Visser sinds november 2010 werkzaam bij Acera in Heerenveen. Als zelfstandig assistent in de controlepraktijk bezoekt hij onder meer de relaties om alle voor komende controlewerkzaamheden uit te voeren.

Voor Johan een vakgebied waarin hij zijn professionele passie kwijt kan. 'Ik vond op de middelbare school economie leuk en kon goed rekenen. Doordat je in de accountancy ook met veel verschillende klanten te maken hebt, koos ik voor de accountancy. Ik heb daarvoor een opleiding aan het HBO gevolgd en ben meteen daarna gaan werken bij een accountancykantoor. Inmiddels combineer ik al jaren mijn baan met een vervolgstudie aan de Rijksuniversiteit Groningen, aan de faculteit economie.'

Geen eenvoudige opgave erkent de Dokkumer, zeker niet met een jong gezin zoals hij heeft.

'Omdat ik al jaren werk en studeer, ben ik eraan gewend geraakt. Een voordeel is dat ik van Acera tijd krijg om mijn opleiding af te ronden. In de periode juni/juli van dit jaar ben ik klaar en heb dan mijn master in accountancy. Ik ben dan zeg maar drs.' Johan gaat daarna meteen door met leren, want hij wil ook de kopstudie voor Register Accountant afleggen. 'Deze studie start in september. Theoretisch kan ik dan in 2013 klaar zijn met leren.'

Johan is blij met de kansen die hij bij Acera krijgt om zich verder te ontwikkelen. 'Ik heb eerst bij een groot accountantskantoor in Leeuwarden gewerkt, maar denk – en heb dat inmiddels ook zo ervaren – dat Acera beter bij mij past. Qua uitstraling en breedte van het werk, plus door de omgang met en het soort klanten. Via mijn opleiding en vorige werkkring kende ik al diverse mensen die hier werkten. Een leuk team en dat blijkt in de praktijk ook zo te zijn. Ik zit hier prima op mijn plek. De continue uitdaging vind ik heel leuk, omdat je dan



op vaktechnisch gebied wordt gedwongen om bij te blijven. Als medewerker van de controleafdeling van Acera ben ik nauwer betrokken bij fiscale vraagstukken dan bij mijn vorige werkgever. Ik heb een boeiend vak, dat zich blijft ontwikkelen. Door mijn werkzaamheden heb ik voor de klant een signalerende functie en dat is een enorme uitdaging. Zeker omdat ik daardoor op meerdere vlakken bij de relatie betrokken ben en blijf. Die verantwoordelijkheid ervaar ik als bijzonder inspirerend.' ■

Esther Rozema: 'WELKOMSBLOEMETJE kenmerkend voor sfeer'

Op de eerste werkdag prijkte er een bos bloemen van de collega's op haar bureau als welkom. Dat typeert volgens Esther Rozema-Hoekstra (32) de sfeer bij Acera Dokkum. 'Ik werk hier nog maar net, maar voel me vanaf dag één thuis bij Acera. Het begon eigenlijk al voor mijn dienstverband met een uitnodiging voor een personeelsuitstapje. Je wordt hier meteen in het team opgenomen en dat voelt geweldig.'

Esther is sinds februari in dienst bij Acera als relatiebeheerder. Ze is echter al jaren werkzaam in de accountancy. 'Door mijn ervaring bij twee verschillende kantoren heb ik ervaren dat ik meer iemand ben die MKB-relaties wil bijstaan en begeleiden. Daar is Acera veel meer op gericht dan mijn vorige werkgevers. Daarom heb ik de overstap gemaakt.' Al noemt de jonge moeder het een prettige bijkomstigheid dat ze – als inwoner van Damwoude – nu dichterbij haar werk woont. 'Ik kom daardoor in mijn werk mensen tegen die mij bijvoorbeeld van vroeger kennen. Bovendien voelt het als een toegevoegde waarde dat ik de werkomgeving van onze relaties ken.'

Bij Acera hoopt Esther zich uiteindelijk te ontwikkelen tot senior relatiebeheerder. 'Ik weet namelijk zeker dat ik in dit vak wil blijven werken. Op de middelbare school vond ik boekhouden geweldig en dat was de reden dat ik voor de HEAO Accountancy heb gekozen. Al heb ik wel ervaren dat je het vak pas echt in de praktijk leert.' Inmiddels heeft Esther haar AA-titel

behaald en loopt de procedure van inschrijving. 'Daarna mag ik officieel de AA-titel voeren.' Voor Esther echter niet het eindstation. 'Ik wil blijven ontwikkelen en die kans krijg ik bij Acera. Een ander groot pluspunt hier is de grote variatie in het werk. Mijn dagen zijn nooit hetzelfde en door allerlei onverwachte ontwikkelingen is een dag niet altijd te plannen. Dit komt mede omdat ik hier van A tot Z bij de klanten betrokken ben en niet alleen bij een klein onderdeel van het hele adviserings- en begeleidingstraject. In com-



binatie met de goede werksfeer, de relatieve kleinschaligheid en het nuchtere karakter van deze organisatie, maakt dat ik bij Acera op mijn plek ben. Hier staat de klant nog echt centraal en dat past bij mij.' ■

als het klopt

