ALTHOF
Accountants & Adviseurs

AAA's

Nieuwsbrief 1 april 2023 negende jaargang nummer 3

Gelezen:
" Sta op.
Laat de nacht los.
De nieuwe dag is vol belofte. "

De kantoren zijn gesloten op:
Vrijdag 7 april Goede Vrijdag
Maandag 10 april Tweede Paasdag
Donderdag 27 april Koningsdag
Donderdag 18 mei Hemelvaartsdag
Vrijdag 19 mei
Maandag 29 mei Tweede Pinksterdag

Corona-nieuws:

Waarschuwing voor ondernemers met bijzonder uitstel
De Belastingdienst heeft meer informatie gegeven over de brief die ondernemers met bijzonder uitstel van betaling in verband met de coronacrisis onlangs hebben ontvangen. Deze is verstuurd vanwege een betalingsachterstand. Als de ondernemer tijdelijk niet kan betalen kan hij verzoeken om een aanpassing van de regeling.
De brieven zijn verstuurd omdat de ondernemers volgens de administratie van de Belastingdienst niet meer voldoen aan de voorwaarden voor de betalingsregeling bijzonder uitstel (V&A).
Ondernemers kunnen gebruik blijven maken van de betalingsregeling als ze:

- vanaf 1 oktober 2022 voldoen aan alle nieuwe betalingsverplichtingen; en
- vanaf 1 oktober 2022 de termijnen van de betalingsregeling op tijd betalen.

Verkeerde betalingskenmerk gebruikt bij betaling
Degenen die de betalingsachterstand al hebben ingehaald in de twee weken voordat ze de brief hebben ontvangen, hoeven nu niets te doen. Ook is het mogelijk dat een termijn van de betalingsregeling is betaald, maar dat daarbij een verkeerd betalingskenmerk is gebruikt. Dan kon de Belastingdienst de betaling niet op tijd verwerken. Als de Belastingdienst het bedrag heeft teruggestort, moet de ondernemer de termijn opnieuw betalen.

Aanpassen van de betalingsregeling
Als een ondernemer (tijdelijk) de termijnen van de betalingsregeling bijzonder uitstel niet meer kan betalen, kan hij verzoeken om een aanpassing van de regeling. Hij kan de Belastingdienst vragen om een of meer van de volgende drie aanpassingen:

- Kwartaalbetaling: de ondernemer betaalt per kwartaal in plaats van per maand.
- Betaalpauze: de ondernemer kan een keer een periode van maximaal zes aaneengesloten maanden of twee aaneengesloten kwartalen stoppen met betalen.

- Verlenging regeling: de ondernemer verlengt de regeling naar maximaal zeven jaar. Dit kan alleen als hij een betalingsregeling heeft voor minimaal € 10.000.

De stand van zaken over corona (steun)maatregelen
De periode waarin de overheid bedrijven actief/geldelijk ondersteunde is voorbij. Inmiddels is een periode aangebroken dat de bedrijven die gesteund zijn een aanvraag voor de definitieve afrekening moeten indienen. In veel gevallen is hierbij een accountantsproduct noodzakelijk.
Wij willen u wijzen op de (op dit moment bekende) uiterste data waarop deze aanvragen ingediend moeten zijn.

Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)
De NOW kent 8 aanvraagperiodes.

NOW-periode	Subsidieperiode	Afrekenperiode	Status
1	Maart – mei 2020	7 oktober 2020 – 31 oktober 2021	Gesloten
2	Juni – september 2020	15 maart 2021 – 31 maart 2022	Gesloten
3.1	Q4 2020	4 oktober 2021 – 22 februari 2023	Gesloten
3.2	Q1 2021	31 januari 2022 – 22 februari 2023	Gesloten
3.3	Q2 2021	Idem	Gesloten
4	Q3 2021	Idem	Gesloten
5	Nov en dec 2021	1 juni 2022 – 22 februari 2023	Gesloten
6	Q1 2022	3 oktober 2022 – 2 juni 2023	

Uit dit overzicht blijkt dat de afrekening voor de eerste t/m de vijfde periode inmiddels ingediend moeten zijn. Alleen van periode 6 staat de indientermijn nog open.

Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL)
Ondernemingen die via de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) TVL-steun hebben ontvangen, worden door de RVO geïnformeerd over de termijn waarbinnen de definitieve aanvraag tot afrekening moet worden ingediend.
Alle termijnen zijn verstreken inmiddels.

Inkomstenbelasting/Toeslagen/Vennootschapsbelasting

Machtigingen met Activeringscodes
Heeft u van de belastingdienst brieven ontvangen met daarop activeringscodes ontvangen, stuur ons die dan zo spoedig mogelijk toe. Het dient geactiveerd te worden voor 14 april as!!
U hoeft zelf niets naar de belastingdienst te sturen!!

Vanaf 1 juni 2023 niet meer belasting betalen via de acceptgiro
De belastingdienst stopt per 1 juni as. definitief met het meesturen van acceptgiro's.
Vanaf die datum kan er alleen nog maar betaald worden met automatische incasso, mobiel- of internetbankieren of een overboeking via de bank.

Toename rekening-courant belast als inkomen voor dga
De Belastingdienst kan sinds dit jaar bogen op een nieuwe wet om al te hoge leningen van directeuren-grootaandeelhouders (dga's) bij hun eigen bv's aan te pakken.

Maar ook zonder die wet heeft de fiscus al mogelijkheden om paal en perk te stellen aan leningen, zo merkte een dga bij het gerechtshof.
Sinds 1 januari 2023 geldt een wet die zogeheten excessieve leningen aanpakt. Volgens het kabinet kunnen dga's de belastingheffing namelijk veel te lang uitstellen door te lenen van hun bv.
Daarom worden leningen boven een bepaalde grens nu aangemerkt als excessief. Die grens ligt vooralsnog op € 700.000.

Fiscus peilt eind 2023 omvang schulden dga
Het deel boven de grens is automatisch belast als inkomen uit aanmerkelijk belang, in box 2 van de inkomstenbelasting. De Belastingdienst zal eind dit jaar voor het eerst peilen hoe hoog de schulden van dga's zijn. Er is dus nog wat tijd om de leningen af te bouwen, bijvoorbeeld door dividend uit te keren.
De wetgeving is ook mede ingevoerd omdat de fiscus veel tijd kwijt is met discussies met onder meer dga's. Als de inspecteur namelijk kan aantonen dat er helemaal geen sprake is van een lening maar van een uitdeling aan de dga, is die uitdeling belast. Maar dat valt niet altijd mee. Vanaf dit jaar is er dus dankzij de nieuwe wet voor leningen boven de € 700.000 wat minder discussie mogelijk voor belastingplichtigen.

Inspecteur telt toename schuld bij inkomen
Maar zoals gezegd heeft de Belastingdienst nu ook al wettelijke opties om hoogoplopende schulden aan te pakken. Dat merkte een dga die een fikse aanslag voor de inkomstenbelasting voor de kiezen kreeg. Waar hij voor de jaren 2014, 2015 en 2016 steeds een inkomen uit aanmerkelijk belang van nihil opgaf, ging de inspecteur fiks hoger zitten. Die rekende voor deze jaren achtereenvolgens met een inkomen van € 1,5 miljoen, ruim € 588.000 en € 1,8 miljoen. De inspecteur telde namelijk onder meer de toename van de rekening-courantschuld van de dga bij de bv in die drie jaar mee als inkomen. Gezien de omstandigheden was de kans volgens de inspecteur klein dat de dga dit geld terug zou betalen. En dus had het geld de bv definitief verlaten en ging het om belaste winstuitdelingen voor de dga.

Geen lening maar uitdeling, oordeelt gerechtshof
De dga voerde aan dat er voor die bedragen een terugbetalingsverplichting was afgesproken met de bv, en dat er dus sprake was van een lening. Maar het gerechtshof oordeelde anders. Uit de financiële omstandigheden en de afspraken tussen de dga en de bv viel namelijk af te leiden dat de dga de bedragen niet terug zou betalen. Er was daarom ook volgens het hof sprake van uitdelingen, die terecht tot het inkomen waren gerekend. De aanslag bleef dus in stand.
Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 13 december 2022 (publicatiedatum 20 februari 2023), ECLI (verkort): 4747

Een laatste dotatie aan de Fiscale Oudedagsreserve (FOR)?
Veel ondernemers bouwen aan hun pensioen. Maar de belastingregels voor een fiscaalvriendelijke opbouw wijzigen nog wel eens. Zo bestond er tot voor kort voor ondernemers in de inkomstenbelasting de mogelijkheid om een dotatie aan de Fiscale Oudedagsreserve (FOR) te doen. Met deze regeling kon de ondernemer elk jaar een deel van de winst reserveren voor zijn of haar pensioen.

Uitstel van belasting
Een dotatie aan de FOR levert dus een aftrekpost op de winst op die moet worden opgenomen in de belastingaangifte.

De FOR was bedoeld om fiscaal vriendelijk een pensioenpot op te bouwen, maar feitelijk was er ook uitstel van belasting mogelijk. Uiteraard voor zover er aan alle wettelijke voorwaarden werd voldaan.

Afschaffing dotatie Fiscale Oudedagsreserve per 2023
Het kabinet heeft de mogelijkheid tot dotatie aan de FOR per 2023 afgeschaft. Hiermee moet worden voorkomen dat ondernemers hun oudedagsreserve gebruiken om belastinguitstel te krijgen. Vanaf 1 januari 2023 kan de oudedagsreserve niet meer (verder) worden opgebouwd. De oudedagsreserve die tot en met 31 december 2022 is opgebouwd kan nog volgens de huidige regels worden afgewikkeld. Dat betekent dat de opgebouwde oudedagsreserve gewoon op de ondernemingsbalans kan blijven staan en in de toekomst kan worden aangewend voor het bedingen van een kwalificerende lijfrente, dan wel dat uiterlijk bij staking van de onderneming over die reserve moet worden afgerekend.

Urenregistratie i.v.m. "urencriterium" zelfstandigenaftrek
Als ondernemer in de inkomstenbelasting heeft u in beginsel recht op een aantal fiscale faciliteiten. Voor de meeste ervan geldt het zogenaamde "urencriterium". Dit betekent dat u minstens 1225 uren per jaar in uw onderneming actief moet zijn. Ook moet u minstens de helft van uw werkzame uren besteden aan uw onderneming. Deze laatste eis geldt alleen niet voor starters. Dat u minsten 1225 uren in uw onderneming werkt, moet u desgevraagd aannemelijk kunnen maken. Dat kan met een urenregistratie, waarin u aangeeft wat u voor uw bedrijf heeft gedaan en hoeveel tijd hiermee gemoeid was.
Zorg dus voor een goede en fatsoenlijke onderbouwing van het gewerkte aantal uren en specificeer deze zo goed mogelijk, geef zo mogelijk per dag aan wat u heeft gedaan, zoals klant x bezocht, offerte klant y gemaakt, website bijgewerkt, schoongemaakt, administratie gedaan etc. Geef ook aan hoeveel uren dit per klus in beslag nam.
Maak uw urenstaat ook niet achteraf op. Dit is voor u veel moeilijker te achterhalen en bovendien roept het eerder vragen op bij de belastingdienst.
Houd er ook rekening mee dat u vooral bij een geringe omzet in relatie tot het aantal gewerkte uren, ook vragen kunt krijgen van de belastingdienst.

€2.534 korting voor ouders
Heeft u jonge kinderen, dan kunt u over 2022 recht hebben op een extra heffingskorting die kan oplopen tot €2.534. Om deze 'inkomensafhankelijke combinatiekorting' te kunnen claimen, moest uw zoon of dochter op 1 januari 2022 jonger zijn dan 12 jaar en minimaal 6 maanden op uw woonadres zijn ingeschreven. Verder moet u in 2022 minimaal €5.220 aan 'arbeidsinkomen' hebben ontvangen. Voor ondernemers met recht op zelfstandigenaftrek geldt géén minimuminkomenseis.
De inkomensafhankelijke combinatiekorting krijgt u door aangifte te doen.
Deze heffingskorting is bedoeld voor alleenstaande ouders en de minstverdienende fiscaal partner. Co-ouders die de zorg evenredig verdelen, kunnen beiden aanspraak maken op de korting.

Doe vooral aangifte!
Het is vaak lonend om de belastingaangifte in te vullen, zelfs al heeft u van de Belastingdienst geen 'aangiftebrief' gekregen. Ons devies: doe online aangifte en vul deze in elk geval in, om te zien of u wat terug kunt krijgen. In 2023 kunt u nog aangifte doen over de jaren 2018 tot en met 2022.
Met name ouders met jonge kinderen, studenten en mensen met gedurende het belastingjaar wisselend inkomen krijgen vaak belasting terug, maar alleen na het indienen van hun aangifte inkomstenbelasting!

Salarissen

1 juli 2023: wet tegen discriminatie bij sollicitaties, werkgever krijgt 'vergewisplicht'
Werkgevers zijn op zoek naar de beste kandidaat, als ze een vacature hebben. Helaas gebeurt het maar al te vaak, dat de personeelsselectie vooral plaatsvindt op 'gevoel'. Daardoor hebben kandidaten die 'iets afwijken van het gemiddelde', vaak minder kansen op een benoeming.
Vanaf 1 juli 2023 treedt een wet in werking die werkgevers en arbeidsbemiddelaars verplicht om een werving- en selectieprocedure te hanteren die arbeidsdiscriminatie voorkomt. Ook krijgen ze een 'vergewisplicht'.

Gelijke kansen bij werving en selectie
De nieuwe wet regelt straks wat vanuit HR-oogpunt en goed werkgeverschap bij iedere werkgever al zou moeten gebeuren. Dat is het werving- en selectieproces dusdanig inrichten dat de selectie zo objectief mogelijk gebeurt. Door elke kandidaat dezelfde vragen te stellen en op gelijke wijze te beoordelen, kunt u het oordeel over de geschiktheid van de kandidaat beter objectiveren, waardoor gelijke kansen ontstaan.

Nieuwe wet: de grote lijnen
De Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie geeft de Arbeidsinspectie een extra taak. De arbeidsinspecteurs gaan controleren of werkgevers van meer dan 25 werknemers een werkwijze voor werving en selectie van werknemers op schrift hebben waarmee er gelijke kansen op een vacature voor alle kandidaten. De wet geldt ook voor arbeidsbemiddelaars, zoals recruiters en uitzendbureaus. Zij moeten bovendien arbeidsdiscriminatie melden bij de arbeidsinspectie, als zij die in de praktijk tegenkomen.
Met de wet worden wijzigingen aangebracht in twee andere arbeidswetten:
de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en de Wet allocatie arbeidskrachten intermediairs (Waadi). Bij werkgevers gaat de Arbeidsinspectie controleren of er adequaat werving- en selectiebeleid wordt ingezet om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen te creëren. Datzelfde gaan ze ook controleren bij intermediairs, waaronder ook assessmentbureaus. De Arbeidsinspectie kan sancties en boetes opleggen, die bovendien openbaar worden gemaakt.

De wet is nog in behandeling in de Eerste Kamer, maar kan wel nog door de huidige senatoren worden afgehandeld en hoeft dus niet te wachten op de installatie van de nieuwe Eerste Kamerleden op 13 juni 2023. Als behandeling nog voor die datum plaatsvindt, zal de wet waarschijnlijk al op 1 juli 2023 van kracht kunnen worden.

Wat is arbeidsmarktdiscriminatie precies?
De wet voegt bij de definities in artikel 1, lid 3 van de Arbowet, de definitie toe van het begrip arbeidsmarktdiscriminatie. Daaruit blijkt dat het begrip breed wordt opgevat.
Want volgens de nieuwe wet is arbeidsmarktdiscriminatie verboden onderscheid op grond van:

- godsdienst,
- levensovertuiging,
- politieke gezindheid,
- ras,
- geslacht,
- nationaliteit,
- hetero- of homoseksuele gerichtheid,
- burgerlijke staat,
- handicap,

- chronische ziekte of
- leeftijd.

Wat moeten werkgevers gaan regelen?
De nieuwe wet verplicht de werkgever die een vacature stelt, om een deugdelijke werkwijze te hanteren die arbeidsmarktdiscriminatie voorkomt.

- De procedure van werving en selectie moet systematisch ingericht zijn, inzichtelijk en controleerbaar zijn en gebaseerd zijn op relevante functie-eisen. Deze werkwijze moet de werkgever ook hanteren voor het selecteren van stagiairs.
- De werkgever moet alle medewerkers die betrokken zijn bij de werving- en selectie van personeel informeren over het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en de beleidsmaatregelen om dat te realiseren.
- De werkwijze en de daarbij behorende maatregelen moet de werkgever schriftelijk vastleggen. Verder moet iedereen die dat wil, inzicht kunnen krijgen in de procedure van werving en selectie.
- Werkgevers met 25 werknemers en minder, hoeven de procedure niet op schrift te stellen.
- Maar als uit een inspectie blijkt dat er toch sprake is van arbeidsdiscriminatie, kan de werkgever alsnog worden verplicht om een werving- en selectieprocedure op te schrijven.
- Dat moet ook als er in de voorgaande drie jaar een gerechtelijke veroordeling is geweest voor arbeidsmarktdiscriminatie, of
- als het College voor de Rechten van de Mens tot het oordeel is gekomen dat er verboden onderscheid is of wordt gemaakt bij het werven en selecteren van personeel.
- Als de werkgever gebruik maakt van software bij de werving- en selectie van personeel, moet hij zo goed mogelijk controleren dat hierdoor geen arbeidsmarktdiscriminatie ontstaat.
- Het proces van werving- en selectie moet regelmatig worden geëvalueerd en vervolgens worden bijgesteld als dat nodig is. Ook moet de procedure up to date blijven als er nieuwe inzichten zijn over arbeidsdiscriminatie door werving en selectie, ook als er nieuwe ontwikkelingen zijn op het gebied van HR.

Nieuwe term: werkgever heeft een 'vergewisplicht'
Als de werkgever een recruiter of andere dienstverlener voor arbeidsbemiddeling in de arm neemt om de werving en selectie uit te voeren, moet hij controleren of die dienstverlener (ook) een deugdelijke werkwijze hanteert die arbeidsmarktdiscriminatie tegen gaat. Dit is de zogeheten 'vergewisplicht'.

Ook moet de werkgever nagaan (zich ervan vergewissen) of eventueel gebruikte software van een externe dienstverlener niet leidt tot arbeidsmarktdiscriminatie.
Na deze controle(s), moet de werkgever documenten in zijn administratie opnemen, waarbij hij aantoont dat hij heeft voldaan aan de vergewisplicht op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie. Deze documenten worden ten minste drie jaar bewaard (tot 3 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de dienstverlening is gestopt of het gebruik van de software systemen is beëindigd).

Werkgevers met 25 of minder werknemers zijn vrijgesteld van deze administratieplicht en hoeven geen documenten op te stellen en te administreren. Maar kleine werkgevers moeten zich wél houden aan de vergewisplicht. Als bij een inspectie blijkt dat de (kleine) werkgever niet voldoet aan de vergewisplicht, kan de arbeidsinspecteur eisen dat de werkgever toch een document opstelt en bewaart.

Overtredingen worden openbaar gemaakt
De wet regelt dat gegevens over arbeidsmarktdiscriminatie verwerkt mogen worden door bevoegde instanties, maar alleen als die gegevens niet direct herleidbaar zijn tot personen.
Werkgevers die zich niet aan de regels houden, begaan een overtreding en kunnen een boete krijgen. Dat zijn openbare gegevens die ook opvraagbaar zijn volgens de wet Open overheid. Het gevaar bestaat dus dat werkgevers die onvoldoende werk maken van gelijke kansen bij werving en selectie, later negatief in het nieuws komen.

De wet geldt ook voor recruiters, uitzenders en assessmentbureaus
Ook externe dienstverleners voor arbeidsbemiddeling, zoals recruiters, uitzendbureaus en detacheringsbureaus moeten arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie tegengaan. Zij hebben te maken met de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), die op overeenkomstige wijze wordt aangepast als de Arbowet voor werkgevers.

Deze externe dienstverleners moeten dus ook beschikken over een werving- en selectieprocedure die arbeidsdiscriminatie tegengaat. De procedure moet op schrift staan, het personeel dat er mee werkt moet op de hoogte zijn en de procedure is voor iedereen vrij opvraagbaar.
Intermediairs moeten zich ook houden aan de vergewisplicht en dus controleren of software die ze gebruiken niet discrimineert en of anderen die zij inhuren ook weer een werkwijze hebben die arbeidsmarktdiscriminatie tegengaat. Intermediairs moeten dat ook op schrift stellen en in de administratie opnemen.
Opvallend, maar niet onlogisch, is dat de wet onder deze dienstverleners voor arbeidsbemiddeling ook assessmentbureaus verstaat. Zij stellen immers de geschiktheid van een werkzoekende vast door een beoordeling van zijn/haar kennis, inzicht of vaardigheden. Ook deze bureaus moeten dus een procedure vaststellen tegen arbeidsmarktdiscriminatie en hun software hierop controleren.

Meldplicht discriminatie voor externe dienstverleners

Het gebeurt nog steeds dat opdrachtgevers een (uitzend-)bureau verzoeken om geen arbeidskrachten te sturen uit bepaalde groepen, maar alleen 'Nederlanders'. Dat is nu al verboden, maar arbeidsbemiddelaars moeten van de nieuwe wet een procedure hebben die regelt hoe hun werknemers omgaan met verzoeken die leiden tot arbeidsmarktdiscriminatie.
Als er, ondanks deze procedure, toch sprake is van (verzoeken tot) arbeidsmarktdiscriminatie, moeten de arbeidsbemiddelaars dit melden bij de Arbeidsinspectie. De procedure daarvoor wordt nog opgesteld. Ook externe dienstverleners lopen het gevaar dat openbaar wordt als zij geen beleid voeren tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Want ook de gegevens die betrekking hebben op overtredingen en boetes openbaar door arbeidsbemiddelaars zijn openbaar.

Overig

Verkeersboete opgelegd aan uw werknemer.
Uw werknemer begaat tijdens het uitoefenen van zijn dienstbetrekking een verkeersovertreding met een auto waarvan het kenteken geregistreerd staat op zijn naam. Wilt u deze boete vergoeden, dan moet u deze boete verplicht aanmerken als verplicht loon.
U mag de boete niet aanwijzen als eindheffingsloon en onder de werkkostenregeling brengen.

Verkeersboete opgelegd aan u als werkgever.
Uw werknemer begaat tijdens het uitoefenen van zijn dienstbetrekking een verkeersovertreding met een auto waarvan het kenteken geregistreerd staat op uw naam.
In dit geval moet u eerst beoordelen of u de boete kunt verhalen op uw werknemer. Veelal is dit het geval. U mag niet verhalen als hij in opdracht van u de overtreding begaan heeft. In dit laatste geval is er geen sprake van loon voor uw werknemer.
Kunt u de boete wel verhalen op uw werknemer, maar doet u dat niet, dan heeft uw werknemer een voordeel. In dit geval is er dus sprake van loon.
U kunt er voor kiezen dit bij de werknemer te belasten als loon.
U mag er ook voor kiezen om de boete aan te wijzen als eindheffingsloon en onder de werkkostenregeling te laten vallen (Houd daarbij wel rekening met het gebruikelijkheidscriterium, het mag niet meer dan 30% afwijken wat onder vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. In de praktijk hanteert de belastingdienst voor de gebruikelijkheidstoets de volgende stelregel: zijn alle vergoedingen en terbeschikkingstellingen per werknemer (zonder de gericht vrijgestelde zaken) niet meer dan € 2400 per jaar, dan is het gebruikelijk).

Gelezen:
" Oplossing bureaucratie: we voeren een maatregel alleen uit als ie op een bierviltje past "

Bezoek ook eens onze website: www.althofaccountants.nl

Als u naar aanleiding van deze nieuwsbrief, of over andere zaken, nog vragen hebt, neemt u dan gerust contact met ons op.
U kunt ons bereiken op ons algemeen telefoonnummer 0512-334150.
Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden wij geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden.