



VERSTEGEN

accountants en belastingadviseurs

Fiscale actualiteiten zorg

Juli 2018





Voorwoord

De afgelopen maanden zijn er geen spraakmakende fiscale of aanverwante zaken geweest waarvan wij meenden dat wij die met u moesten delen.

Ten aanzien van de omzetbelasting zijn er nu echter een aantal belangwekkende zaken. Zo constateren we dat menig leverancier oproept om nu alvast te bestellen en te betalen vanwege de te verwachten verhoging van het lage 6%-tarief tot 9% per 1 januari 2019. Pas alleen op dat goedkoop geen duurkoop wordt! Daarnaast is het btw-ondernemerschap van een toezichthouder ter discussie gesteld. Dat roept de vraag op wat de toezichthouders daarmee moeten. Wij schetsen een drietal keuzemogelijkheden.

Op loonheffingsgebied zijn er ook een aantal zaken die wij met u willen delen. Zo is bijvoorbeeld bekend geworden dat een sociaal plan met vrijwilligers- en plaatsmakersregeling niet wordt aangemerkt als een Regeling Vervroegde Uittreding. Bovendien is er weer nieuws rondom de wet DBA: De aangekondigde handhaving van de wet DBA blijft voor onzekerheid zorgen.

Ten slotte zijn er bij de inwerkingtreding van de zogenoemde Evaluatiewet WNT een tweetal aanscherpingen in de WNT aangekondigd die per 1 januari 2018 in werking zijn getreden. Naast deze aanscherpingen besteden wij ook aandacht aan een tweetal beoogde aanpassingen van de WNT.

In dit nummer:

Voorwoord	2
Omzetbelasting	3
Loonbelasting	5
ANBI	7
Wet Normering Topinkomens	8

“Fiscale actualiteiten zorg” is een uitgave van Verstegen accountants en belastingadviseurs, bestemd voor relaties in de Zorgsector.

Vragen over of naar aanleiding van deze nieuwsbrief kunt u stellen via:

geregeldindezorg@verstegenaccountants.nl

Redactie:

mr. G.E. (Gosse) Hoekstra RB

gh@verstegenaccountants.nl

L.G.J. (Bert) Mostert RA

bm@verstegenaccountants.nl

Bij het samenstellen van deze uitgave is uiterste zorgvuldigheid in acht genomen. Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor mogelijk onjuiste of onvolledige informatie of voor schade die als gevolg hiervan ontstaat. Gezien het algemene karakter van de uitgave kunnen wij niet instaan voor toepassingsmogelijkheden in specifieke situaties.

Alle rechten voorbehouden



Omzetbelasting

Is een toezichthouder nog wel een btw-ondernemer?

Onlangs heeft een toezichthouder met maar één commissariaat bestreden dat hij btw-ondernemer was. Hij meende ondergeschikt te zijn aan het toezichthoudende orgaan als geheel dat kon besluiten over zijn ontslag en zijn bezoldiging.

Het is ons niet bekend of de betreffende toezichthouder alleen vanuit diens eigen belang aan het procederen is gegaan. Feit is wel dat zorg- en welzijnsorganisaties de aan hen in rekening gebrachte btw in de regel niet of slechts in beperkte mate in aftrek kunnen brengen waardoor deze heffing een additionele kostenpost is.

De rechtbank was van mening dat de toezichthouder zelfstandig zijn activiteiten uitvoerde en dat diens beroep ongegrond was. In hoger beroep heeft het gerechtshof Den Bosch geoordeeld dat twijfel mogelijk is of de toezichthouder ten aanzien van de arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden in een ondergeschikte positie verkeerde. Het gerechtshof twijfelde daar zodanig over dat aan het Europese Hof van Justitie de vraag is gesteld of een lid van de raad van toezicht, die voor zijn arbeids- en bezoldigingsvoorwaarden in een ondergeschikte positie verkeert ten opzichte van deze raad, maar overigens niet in een ondergeschikte positie verkeert ten opzichte van de raad of het lichaam zijn economische activiteiten zodanig zelfstandig verricht dat sprake is van btw-ondernemerschap.

Tot het moment waarop het Europese Hof met een uitspraak is gekomen, is twijfel mogelijk of de toezichthouder btw-ondernemer is.

Als de toezichthouders géén vergoeding ontvangen of wanneer zij zijn ontheven van de administratieve btw-verplichtingen is het bovenstaande praktisch niet relevant. In de andere situaties is er een financieel belang wat maakt dat de toezichthouders c.q. de raden van toezicht een standpunt moeten innemen. Naar onze mening zijn er de volgende keuzes. Gegeven de daarbij geldende aandachtspunten, zal in de meeste situaties de derde variant de voorkeur hebben. De keuzemogelijkheden zijn:

1. Niets veranderen en btw in rekening blijven brengen en op aangifte afdragen.
2. Nog wel btw in rekening brengen, daarvan aangifte doen en bezwaar maken tegen de afdracht.
3. Geen btw meer in rekening brengen en nihilaangifte doen.

Ad 1:

Als het Europese Hof stelt dat een toezichthouder géén btw-ondernemer is, kan die jurisprudentie bij deze keuze niet leiden tot een teruggaaf van de dan over eerdere tijdvakken onverschuldigd berekende btw.

Ad 2:

Bij het indienen van het bezwaar kan verzocht worden om het bezwaar aan te houden totdat het Europese Hof duidelijkheid heeft gegeven. Het zou redelijk zijn als de Belastingdienst hieraan gehoor geeft. Desalniettemin komt het voor dat, zolang er geen uitspraak is, de Belastingdienst het bezwaar tegen de eigen aangifte en afdracht afwijst, waardoor een beroepsprocedure gevoerd moet gaan worden.



Ad 3:

De Belastingdienst kan bij kennisname van dit standpunt stellen dat er ten onrechte géén btw is berekend en afgedragen en naheffingsaanslagen opleggen. Tot het moment dat het Europese Hof een bevestigende uitspraak heeft gedaan, resulteert dat in een bezwaar en eventueel zelfs beroepsprocedure waarbij het gestelde onder 2 hiervoor van toepassing is.

Als het Europese Hof btw-ondernemerschap veronderstelt, zou alsnog de verschuldigde btw aan de instelling waarop toezicht wordt gehouden berekend kunnen worden. Naast de verschuldigde belasting zal ook rente berekend worden. Boetes zouden vanwege het pleitbare standpunt naar onze mening achterwege moeten blijven.

Ten slotte is nog van belang te melden dat wij menen dat het met de in de onderhavige jurisprudentie gehanteerde argumentatie géén verschil zou moeten maken of er bij één of meer instellingen toezicht wordt gehouden. Nu dat in casu echter expliciet beperkt bleef tot één toezichthoudende functie zou een oordeel van het Europese Hof zich ook tot die situatie kunnen beperken.

Btw besparen door bepaalde aankopen nog in 2018 te effectueren

Het kabinet heeft in het regeerakkoord van 2017 aangekondigd het verlaagde btw-tarief van 6% per 1 januari 2019 te willen verhogen naar 9%. Als deze verhoging doorgaat, kan het de moeite lonen om nog in 2018 goederen en/of diensten tegen het 6% tarief in te kopen. Bij deze conclusie geldt nog het volgende:

De kans dat de beoogde tariefsverhoging doorgaat is reëel. Deze beoogde verhoging hangt namelijk sterk samen met andere maatregelen in het regeerakkoord. Wij verwachten dat deze tariefwijziging onderdeel zal zijn van het belastingplan, zoals dat aanstaande Prinsjesdag gepresenteerd zal worden.

Normaliter moet het van toepassing zijnde btw-tarief worden bepaald op het moment dat de prestatie daadwerkelijk wordt verricht. Ter zake van een inkoop van goederen vindt de prestatie plaats op het moment dat de beschikkingmacht over de goederen bij de koper komt te berusten. In beginsel is dat het moment van leveren. Een vooruitbetaling biedt in beginsel dus geen soelaas als de goederen pas in 2019 (of later) geleverd worden.

Staatssecretaris Snel heeft echter in een debat met de Tweede Kamer gezegd dat er geen btw zal worden nageheven wanneer een in 2018 betaalde prestatie pas in 2019 wordt verricht. Deze toezegging is ook terug te vinden op de website van de rijksoverheid.

Afgezien van de kans dat de aangekondigde tariefsverhoging toch niet doorgaat, ook wanneer deze wel is opgenomen in het belastingplan (of een ander wetsvoorstel) onderkennen wij een aantal aandachtspunten. De belangrijkste daarvan zijn:

- In het nieuwsbericht zoals gepubliceerd op de website van de rijksoverheid wordt alleen gesproken over prestaties die in 2018 betaald zijn en in 2019 plaatsvinden. Betalingen na 1 januari 2019 kwalificeren dus niet. Ook wanneer in 2018 wordt betaald voor een prestatie die na 2019 plaatsvindt, is de goedkeuring daarop niet van toepassing.
- Bovendien loopt u bij een lange periode tussen betaling en levering het risico dat de bestelde en betaalde artikelen door technologische innovaties of anderszins overbodig geworden zijn of dat de leveranciers door faillissement of anderszins niet meer tot levering overgaat.



Loonbelasting

Sociaal plan met vrijwilligers- en plaatsmakersregeling is geen RVU

In onze nieuwsbrief van december 2017 hebben wij aandacht gevraagd voor de Regeling Vervroegde Uittreding (hierna: RVU).

In de praktijk blijkt dat de Belastingdienst bij de toetsing of sprake is van een RVU niet volstaat met de constatering dat er een sociaal plan aanwezig is, maar vervolgens ook onderzoek doet of en wie gebruik maakt van een eventuele vrijwilligers- of plaatsmakersregeling.

Een vrijwilligers- of plaatsmakersregeling houdt in dat werknemers zich vrijwillig kunnen melden voor ontslag waardoor een op basis van het sociaal plan voor ontslag kwalificerende medewerker diens baan kan behouden. De werknemer die vrijwillig uit dienst treedt heeft doorgaans recht op een beëindigingsvergoeding. Daarbij komt het voor dat een werknemer die vrijwillig uit dienst treedt een zodanige beëindigingsvergoeding ontvangt dat zonder toepassing van het sociaal plan de vergoeding zou kunnen kwalificeren als RVU. In de praktijk komt het voor dat de Belastingdienst zich op het standpunt stelt dat ondanks de aanwezigheid van een sociaal plan er bij de individuele werknemer toch sprake is van een RVU.

De Hoge Raad heeft eind juni jl. geoordeeld dat de beweegredenen van de inhoudingsplichtige voor het aanbieden van een sociaal plan inclusief de vrijwilligers- of plaatsmakersregeling niet relevant zijn bij de toetsing of sprake is van een RVU. Ditzelfde is van toepassing op de intenties of keuzes van de individuele werknemers om gebruik te maken van de vrijwilligers- of plaatsmakersregeling.

Als op basis van de objectieve kenmerken en voorwaarden van het sociaal plan er geen sprake is van een RVU, hoeft geen rekening gehouden te worden met de feitelijke uitstroom en de omvang van de betaalde vergoedingen. Het oordeel dat geen sprake is van een RVU verandert niet door wat achteraf feitelijk is gebeurd.

Vervanging van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties

De staatssecretaris van Financiën en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben de Tweede Kamer per brief nader geïnformeerd over de beoogde wetgeving ter vervanging van de Wet DBA en de hierin te volgen werkwijze.

In de brief worden drie zogeheten routes genoemd:

1. De eerste route ziet op de handhaving van de huidige wet. De handhaving op de Wet DBA blijft in beginsel opgeschort tot 1 januari 2020. Waar in eerste instantie echter alleen de meest ernstige situaties werden aangepakt, is sinds 1 juli jl. de handhaving verbreedt tot alle zogeheten kwaadwillenden.

Kwaadwillenden zijn in dat verband opdrachtgevers die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan. De Belastingdienst zal in die situaties handhaven als cumulatief voldaan is aan de volgende drie criteria, te weten dat sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking (1) met een evidente (2) en opzettelijke (3) schijnzelfstandigheid.



De bewindslieden erkennen in de brief dat er een zware bewijslast rust op de Belastingdienst, waardoor de handhaving een arbeidsintensief proces is en er vanwege bezwaar- en beroepsprocedures en eventuele strafrechtelijke trajecten gedurende langere tijd onzekerheid kan bestaan.

2. De tweede route omvat diverse onderzoeken. Zo gaat het kabinet onderzoeken hoe de tarieven van zzp'ers tot stand komen. Ook gaat het kabinet in gesprek met de Europese Commissie over de bescherming van werkenden met lage tarieven. En gaat het kabinet onderzoeken of en hoe aan de hand van een webmodule de randvoorwaarden van zelfstandigheid bepaald kan worden. Het enige concrete is de toezegging dat uiterlijk per 1 januari 2019 het criterium 'gezagsverhouding' verduidelijkt moet zijn.
3. Als derde route heeft de komst van nieuwe vormen van arbeidsrelaties het kabinet ertoe gezet om toekomstgericht te (gaan) denken. In dat kader zal een onafhankelijke commissie worden ingesteld die onderzoek zal gaan doen naar de nieuwe vormen van arbeidsrelaties.

Waar de invoering van de Wet DBA en de zogeheten modelovereenkomsten juist bedoeld was om opdrachtgevers enige zekerheid te geven, heeft het bovenstaande tot gevolg dat alleen in situaties waarbij zonder meer géén sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking gesteld kan worden dat er géén onzekerheid is over de duiding.

Evenmin scheidt het bovenstaande duidelijkheid over de regelgeving die we tegemoet kunnen gaan zien. Weliswaar is de leidende gedachte nog steeds dat er drie situaties onderkend gaan worden, maar de nadere invulling is nog afhankelijk van de 2^e en 3^e route.

Verhoging minimumloon

De bedragen van het wettelijk minimumloon zijn per 1 juli 2018 verhoogd met 1,03%. Het brutominimumloon bedraagt € 1.594,20 per maand, € 367,90 per week en € 73,58 per dag. De bedragen van het wettelijk minimumloon zijn gebaseerd op een volledige werkweek. Hoeveel uur een volledige werkweek omvat is echter afhankelijk van de sector waarin men actief is, c.q. de geldende cao.

Voor jongeren tot en met 22 jaar is onderstaande tabel van toepassing.

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
22 jaar en ouder	€ 1.594,20	€ 367,20	€ 73,58
21 jaar	€ 1.355,05	€ 312,70	€ 62,54
20 jaar	€ 1.115,95	€ 257,55	€ 51,51
19 jaar	€ 876,80	€ 202,35	€ 40,47
18 jaar	€ 757,25	€ 174,75	€ 34,95
17 jaar	€ 629,70	€ 145,30	€ 29,06
16 jaar	€ 550,00	€ 126,95	€ 25,39
15 jaar	€ 478,25	€ 110,35	€ 22,07



Vervallen vakantiedagen 2017

Vakantiedagen uit 2017 moesten voor 1 juli 2018 opgenomen worden. Als dit niet is gebeurd dan zijn deze in beginsel per 1 juli jl. vervallen. Er gelden twee uitzonderingen, namelijk ingeval:

- de medewerker de vakantiedagen niet kon opnemen, omdat hij/zij daar niet toe in staat was. U kunt hierbij denken aan omstandigheden zoals ernstige ziekte, maar ook ingeval u als werkgever het onmogelijk heeft gemaakt om deze dagen op te nemen.
- sprake is van bovenwettelijke vakantiedagen.

ANBI

Belastingdienst en CBF ondertekenen convenant

Het Centraal Bureau Fondswerving is een (zelfbenoemde) toezichthouder voor de bij het CBF aangesloten, door het CBF erkende goede doelen in Nederland.

Voor de bij het CBF aangesloten goede doelen en de organisaties die zo'n aansluiting overwegen, is van belang dat het CBF en de Belastingdienst een convenant hebben getekend. Het convenant regelt dat de erkenning door het CBF en de ANBI-status tegelijkertijd aangevraagd kunnen worden. De aanvrager die zowel een erkenning van het CBF wil, als de ANBI-status kan deze vanaf 1 januari 2019 beide aanvragen bij het CBF. De kwaliteitseisen van de erkenningsregeling van het CBF zijn volgens de Belastingdienst gelijkwaardig aan de wettelijke ANBI-eisen.

Voor organisaties die al zijn aangesloten bij het CBF heeft het tekenen van het convenant tot gevolg dat het toezicht van de Belastingdienst op ANBI's afgestemd zal worden op het toezicht van het CBF. Hiermee wordt de kans dat een ANBI-status van een bij het CBF aangesloten erkent goed doel met terugwerkende kracht wordt ingetrokken kleiner, maar is nog steeds niet uitgesloten.

Publicatieplicht

Ter behoud van een afgegeven ANBI-beschikking moet in continuïteit aan alle aan een ANBI gestelde voorwaarden worden voldaan. Een van de voorwaarden is de jaarlijkse publicatieplicht van de financiële verantwoording.

Vóór 1 juli jl. had de financiële verantwoording 2017 gepubliceerd moeten worden op de in het door de Belastingdienst bijgehouden ANBI-register vermelde website. Voor zover die publicatie nog niet heeft plaatsgevonden, adviseren wij dat zo spoedig mogelijk te effectueren.



Wet Normering Topinkomens

Evaluatiewet 2017

Sinds de invoering van de WNT zijn er ieder jaar nog wetwijzigingen doorgevoerd. De meest recente wetwijzigingen hebben plaatsgevonden naar aanleiding van de op 1 juli 2017 in werking getreden Evaluatiewet WNT. Uit deze wet volgden diverse wijzigingen, waarvan enkele reeds per 1 januari 2017 zijn ingegaan. Uit de Evaluatiewet zijn de onderstaande wijzigingen per 1 januari 2018 van kracht geworden:

1. De bezoldiging van een topfunctionaris die bij twee of meer WNT-instellingen bestuurder is, mag in totaal niet meer bedragen dan het algemeen bezoldigingsmaximum (in 2018: € 187.000).
2. Het begrip 'gewezen topfunctionaris' is vervallen. De topfunctionaris die voor de WNT tenminste twaalf maanden als topfunctionaris is aangemerkt en op enig moment niet meer als topfunctionaris wordt aangemerkt, behoudt voor de WNT bij dezelfde instelling de status van topfunctionaris nog voor vier jaren, dan wel tot aan het moment van daadwerkelijke uitdiensttreding indien dat moment eerder is dan de vier jaren. In deze periode van vier jaren blijft de bezoldiging van de betreffende functionaris genormeerd en moet in de jaarrekening worden geopenbaard.

In het traject van de wetwijziging dat heeft geleid tot de implementatie van de Evaluatiewet 2017 per 1 juli 2017 zijn toendertijd drie beoogde aanpassingen uit het wetsvoorstel geschrapt. Het kabinet heeft de betreffende drie voorstellen thans nogmaals op de agenda gezet en is tot het oordeel gekomen dat twee daarvan alsnog tot wetgeving zouden moeten leiden. Het betreft de volgende twee situaties:

1. *Onderaannemersconstructies in de zorg*: Een rechtspersoon - die zelfstandig niet onderworpen is aan de WNT - die uitsluitend in opdracht van een andere instelling - die zelfstandig wel onderworpen is aan de WNT - zorg verleent, heeft daarvoor geen WTZi-toelating nodig. De rechtspersoon die de zorg uitvoert is met deze constructie niet gebonden aan de verplichtingen van de WNT en dat vindt het kabinet gezien het doel van de WNT niet gewenst. Het kabinet is voornemens om de koppeling tussen de WTZi-toelating en de WNT los te laten. De WNT wordt dan van toepassing op rechtspersonen die zorg leveren, zoals bedoeld bij of krachtens de Zvw of de Wlz. Daarmee wordt de WNT ook van toepassing bij de rechtspersoon die als onderaannemer optreedt.
2. *Aanpassing begrip gelieerde rechtspersoon*: In de huidige WNT-wetgeving is bepaald dat de totale bezoldiging die een topfunctionaris bij de WNT-instelling en de dochter(s) ontvangt, niet meer mag bedragen dan het geldende bezoldigingsmaximum.

In de situatie van een holdingstructuur waarbij de holding-rechtspersoon niet onderworpen is aan de WNT en de dochter(s)-rechtspersoon wel, blijft de vergoeding van een bestuurder van de holding buiten beschouwing voor de toetsing of de bezoldiging past binnen het geldende bezoldigingsmaximum.

Met het wetsvoorstel wordt het begrip 'gelieerde rechtspersoon' aangepast, waardoor er niet alleen een werking naar 'beneden' is, maar ook naar 'boven'. Dit heeft overigens niet tot gevolg dat holding-rechtspersoon onderworpen zal worden aan de WNT-verplichtingen.