

Kaap Hoorn - Nieuwsbrief juli/augustus 2023

1. Denk na over uw fiscaal vriendelijke bedrijfsopvolging

Het kabinet heeft eerder al aanpassingen in de fiscale bedrijfsopvolgingsregelingen aangekondigd. De exacte details zijn nog niet bekend, maar deze zijn onlangs wel weer iets meer ingevuld. De voorgenomen aanpassingen zullen waarschijnlijk in drie etappes worden doorgevoerd.

Bedrijfsopvolgingsregelingen

Voor het fiscaal vriendelijk schenken of vererven van een onderneming bestaan verschillende bedrijfsopvolgingsregelingen. Zo geldt er in de schenk- en erfbelasting een voorwaardelijke vrijstelling van 100% van de waarde van de onderneming, voor zover de waarde hiervan niet meer bedraagt dan € 1.205.871 (bedrag 2023). Over het meerdere bedraagt de vrijstelling 83%. Deze vrijstelling wordt in de praktijk ook wel de BOR genoemd.

In de inkomstenbelasting is een doorschuifregeling opgenomen, in de praktijk ook wel DSR genoemd. Deze regeling voorziet in de mogelijkheid om de winst die bij schenken of vererven van een onderneming ontstaat, door te schuiven naar de opvolgers.

Voorgestelde aanpassingen

Het kabinet stelt verschillende aanpassingen van de huidige regelingen voor. Deze aanpassingen kunnen voor u betekenen dat u straks minder of geen recht meer heeft op een vrijstelling of een doorschuifregeling. De verschillende aanpassingen gelden niet allemaal vanaf 1 januari 2024, maar zijn ook gepland vanaf 1 januari 2025 of 1 januari 2026.

Vanaf 2024

Vanaf 1 januari 2024 komen aan derden verhuurde onroerende zaken niet langer in aanmerking voor de BOR en de DSR.

Vanaf 2025

Vanaf 1 januari 2025:

1. gaat het maximum van de 100% vrijstelling van € 1.205.871 in 2023 naar € 1.500.000. De vrijstelling van 83% over het meerdere wordt verlaagd naar 70%;
2. wordt de mogelijkheid om een deel van het beleggingsvermogen ook onder de BOR te brengen, afgeschaft (de zogenaamde 5% doelmatigheidsmarge verdwijnt);
3. komen bedrijfsmiddelen van € 100.000 of meer die meer dan 10% ook buiten uw onderneming (bijvoorbeeld voor privédoeleinden) worden gebruikt, niet meer volledig in aanmerking voor de BOR en de DSR, maar slechts voor het deel dat in de onderneming

gebruikt wordt;

4. hoeven degenen die uw onderneming overnemen niet al 3 jaar in dienstbetrekking te zijn om gebruik te kunnen maken van de DSR;
5. gaat voor een schenking in de BOR en DSR een minimumleeftijd van de voortzetter van uw onderneming gelden van 21 jaar.

Vanaf 2026

Vanaf 1 januari 2026:

1. gelden de BOR en de DSR alleen nog voor reguliere aandelen met een minimaal belang van 5%;
2. komen er versoepelingen in de termijnen waarin u de onderneming al moet drijven en de termijnen waarin de overnemer de onderneming moet voortzetten (de zogenaamde bezit- en voortzettingseis). Mogelijk wordt de vijfjaarstermijn – die in veel gevallen geldt – ook verkort;
3. wordt oneigenlijk gebruik van de BOR, zoals dubbel gebruik en constructies met personen van met name hoge leeftijd (de 'rollatorinvesteringen'), aangepakt.

Let op!

De voorgenomen ingangsdata van de verschillende maatregelen staan nog niet vast. Aankomende weken besluit het kabinet hierover definitief. Daarna moeten de verschillende maatregelen nog in de Belastingplannen voor 2024 en 2025 worden opgenomen. Deze plannen worden op Prinsjesdag dit jaar, respectievelijk Prinsjesdag volgend jaar, aan de Tweede Kamer aangeboden. Vervolgens moeten ze ook nog door de Tweede en Eerste Kamer worden aangenomen voordat ze definitief zijn.

Tip!

Niet alle aanpassingen hoeven een nadeel te zijn voor uw situatie. Zo kan de verhoging van de 100% vrijstelling en het afschaffen van de dienstbetrekkingseis in uw voordeel zijn. Wilt u nog gebruikmaken van de huidige regelingen, wacht dan niet te lang en maak een afspraak met (een van) onze adviseurs over de mogelijke gevolgen van de aangekondigde aanpassingen voor uw situatie.

2. Nieuwe verplichtingen bij ziekteverzuim vanaf 1 juli 2023

Werkgever en werknemer zijn vanaf 1 juli 2023 verplicht om schriftelijk hun visie te geven op het ziekteverzuimproces. Zij zijn immers gezamenlijk verantwoordelijk voor de re-integratie. Het betreft hier een wettelijke vastlegging van hetgeen in de praktijk al vaak gebeurde.

Verplichte gezamenlijke visie

De visie van werkgever en werknemer was altijd al onmisbaar bij de re-integratie. Vanaf 1 juli is deze echter verplicht bij het plan van aanpak, de bijstellingen daarvan en de eerstejaarsevaluatie

(het opschudmoment). De visie kan bijvoorbeeld gaan over arbeidsmogelijkheden, passend werk of twijfels over de adviezen van de bedrijfsarts.

(Bijstellingen) plan van aanpak en eerstejaarsevaluatie

Een bedrijfsarts of arbodienst dient bij dreigend langdurig verzuim na zes weken een probleemanalyse op te stellen. Hierin is een advies over de mogelijkheden van de werknemer opgenomen en de verwachting ten aanzien van herstel en werkhervatting. Deze probleemanalyse vormt de basis voor het op te stellen plan van aanpak. Het plan van aanpak stelt de werkgever op in overeenstemming met de werknemer op basis van de probleemanalyse van de bedrijfsarts of arbodienst. Dit plan van aanpak dient periodiek – minimaal één keer per zes weken – aangepast te worden als daartoe aanleiding is.

De visie, die vanaf 1 juli verplicht is, is gericht op zowel de kortere als de langere termijn. Deze kan, evenals het plan van aanpak zelf, regelmatig bijgesteld worden als daar aanleiding toe is. Het is aan de werkgever en werknemer om te bespreken welke mogelijkheden voor werkhervatting zij zien, er afspraken over te maken en deze vast te leggen in het plan van aanpak. Aangezien deze visie enige kennis van wet- en regelgeving vergt, kunnen werkgever en werknemer desgewenst ondersteuning inroepen van bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige, een casemanager of een jobcoach.

Doel wijziging

De wijziging beoogt het gesprek over de re-integratie te bevorderen, waardoor de betrokkenheid van werkgever en werknemer wordt vergroot en de re-integratie succesvol is. Zo kunnen werkgever en werknemer bijvoorbeeld afspraken maken over ander, passend werk als het eigen werk niet meer geschikt is. Ook het ontbreken van re-integratieactiviteiten moet gemotiveerd worden vastgelegd. Bij twijfels over het advies van de bedrijfsarts kan de werknemer een second opinion aanvragen bij een andere door de werkgever gecontracteerde bedrijfsarts of een deskundigenoordeel bij het UWV aanvragen. Dit laatste kan de werkgever ook doen. Werkgever en werknemer dienen zaken te bespreken om zo een succesvolle re-integratie te bevorderen. De visie is een hulpmiddel om dit doel te bereiken en is daarmee een waardevolle toevoeging voor zowel de werkgever als de werknemer.

Let op!

Deze wijziging geldt ook voor de werkgever die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet en zijn (ex-)werknemer. Deze heeft immers dezelfde re-integratieverplichtingen als iedere andere werkgever.

Overgangsrecht

De re-integratievisie geldt voor stukken die na 1 juli 2023 worden opgesteld. Bij samengesteld ziekteverzuim worden de ziekteperiodes bij elkaar opgeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Ligt hierdoor de eerste ziektedag voor 1 juli 2023, dan geldt de maatregel alleen voor de stukken die na die datum zijn opgesteld.

3. Aftrek hypotheekrente eigen woning bij scheiden

Heeft u een gezamenlijke eigen woning en gaat u scheiden? Houd dan ook rekening met uw aftrek hypotheekrente in uw aangifte inkomstenbelasting. Die kunt u namelijk niet in alle gevallen in aftrek blijven brengen.

Nog twee jaar aftrek hypotheekrente

Gaat u scheiden en verlaat u de eigen woning? Dan heeft u daarna, onder voorwaarden, nog twee jaar recht op aftrek van de hypotheekrente van die woning.

Let op!

U kunt alleen de betaalde rente in aftrek brengen voor uw aandeel in de woning en de hypotheekschuld. Is uw aandeel bijvoorbeeld 50%, dan kunt u ook maar 50% van de hypotheekrente in aftrek brengen.

Aftrek rente als partneralimentatie?

Betaalt u meer hypotheekrente dan uw aandeel? Dan is het meerdere niet aftrekbaar als hypotheekrente eigen woning. Mogelijk kunt u het meerdere wel als partneralimentatie in aftrek brengen in uw aangifte inkomstenbelasting. Is uw aandeel in de woning en de hypotheekschuld bijvoorbeeld 50%, maar betaalt u 70% van de hypotheekrente? Dan kunt u 50% in aftrek brengen als hypotheekrente eigen woning en mogelijk 20% als partneralimentatie.

Let op!

Dit kan alleen als u ook daadwerkelijk met elkaar afgesproken heeft dat u deze partneralimentatie betaalt. Leg dit daarom schriftelijk vast in de afspraken die u onderling met elkaar maakt. Komt het tot een rechtszaak, dan kan de rechter u ook verplichten tot het betalen van deze partneralimentatie.

Complex

Het voorgaande lijkt misschien relatief eenvoudig, maar de fiscale regels rondom een eigen woning bij echtscheiding omvatten veel meer. Ze kunnen bijzonder complex zijn in scheidingsituaties. Elke situatie is bovendien uniek en kan tot andere fiscale gevolgen leiden.

Zo ondervond ook een belastingplichtige die na de scheiding in de eigen woning bleef wonen die op naam stond van zijn ex-partner. De belastingplichtige kon de hypotheekrente niet in aftrek brengen, omdat hij geen juridische of economische eigenaar was van de woning. In de huwelijksvoorwaarden was wel een finaal verrekenbeding opgenomen, maar dat hielp de belastingplichtige niet. Door dit verrekenbeding verkreeg hij namelijk geen eigendomsrecht, maar een vorderingsrecht op 50% van de woning.

Win advies in

Als u niet voldoet aan de fiscale regels, heeft u mogelijk ook geen recht op aftrek hypotheekrente, terwijl u daar in uw onderlinge afspraken wel rekening mee hield. Het is daarom belangrijk om u al vroeg in het proces te laten informeren over de fiscale gevolgen van de keuzes en afspraken die u met elkaar wilt maken. Op dat moment kunt u namelijk nog andere keuzes maken. Als u zich pas bij het opstellen van uw aangifte inkomstenbelasting laat informeren, is dit over het algemeen niet meer mogelijk.

NIEUWSBERICHTEN

1. Nieuwe regeling thuiswerkende grensarbeiders per 1 juli 2023

Werkt een werknemer uit België of Duitsland voor een Nederlandse werkgever voor 25% of meer thuis? Dan is deze werknemer vanaf 1 juli 2023 meestal weer verzekerd in het woonland (België of Duitsland). Datzelfde geldt voor een werknemer uit Nederland die werkt voor een Belgische of Duitse werkgever. De speciale regeling die gold in verband met de coronacrisis is namelijk beëindigd per 1 juli 2023. Op verzoek kunnen deze werknemers echter gebruikmaken van een uitzonderingsregel als zij minder dan 50% én met behulp van informatietechnologie (telewerken) thuiswerken. Ze blijven dan toch verzekerd in het werkland in plaats van het woonland. Het verzoek kan voor werknemers uit België of Duitsland vanaf 5 juli 2023 gedaan worden via svb.nl. Tot 1 juli 2024 kan dat zelfs met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2023, mits in die periode alleen in Nederland premies sociale zekerheid zijn betaald.

2. Vraag vóór 1 oktober in EU betaalde btw terug

Betaalde u in 2022 btw in een ander EU-land, dan kunt u deze onder voorwaarden terugvragen. Doe dit vóór 1 oktober 2023. U kunt de btw alleen terugvragen als uw onderneming in Nederland gevestigd is en u geen btw-aangifte doet in het andere EU-land. Daarnaast moet u de goederen of diensten gebruiken voor bedrijfsactiviteiten die btw-belast zijn. Terugvragen gaat digitaal via [deze](#) site. Per EU-land kunnen nog verschillende voorwaarden gelden, bijvoorbeeld over het al dan niet mee moeten sturen van facturen. Op een speciale [site](#) van de Belastingdienst vindt u alle informatie hierover. Het minimum terug te vragen btw-bedrag bedraagt per kalenderjaar per land € 50.

3. Voorwaarden giftenaftrek voor vrijwilligers

Een vrijwilliger kan, onder voorwaarden, in zijn aangifte inkomstenbelasting giften in aftrek brengen vanwege vrijwilligerswerk. Voorwaarde is dat de vrijwilliger door een regeling van de instelling recht heeft op een vrijwilligersvergoeding en daar vrijwillig van afziet. De instelling moet echter ook bereid én financieel in staat zijn om de vergoeding daadwerkelijk te betalen. De instelling moet verder een anbi zijn en een vrijwilligersverklaring aan de vrijwilliger verstrekken. De kosten die een vrijwilliger maakt, kunnen ook als gift in aftrek komen, als deze niet vergoed kunnen worden of de vrijwilliger hier vrijwillig van afziet. Trekt de vrijwilliger ook het afzien van een vrijwilligersvergoeding als gift af, dan komen de kosten alleen in aanmerking als deze hoger zijn dan de vrijwilligersvergoeding.

4. Betaling studiekosten kind soms een schenking

Betaalt u de studiekosten van uw kind, dan zal dit over het algemeen geen of een vrijgestelde schenking zijn. De Belastingdienst heeft een standpunt ingenomen over wanneer dat wel en niet het geval is. Betaalt u de studiekosten van uw kind jonger dan 21 jaar, dan is in ieder geval geen sprake van een schenking. In reguliere gevallen zal ook geen sprake zijn van een schenking als het kind 21

jaar of ouder is, mits het kind de studie vóór de 21^e verjaardag is begonnen. Van een regulier geval is volgens de Belastingdienst sprake als er geen bovenmatige studietoelage is, uw kind niet in het eigen levensonderhoud en studiekosten kan voorzien, de betaling door de ouders voortkomt uit hun gegoedheid en het kind voldoende studievoortgang maakt. In overige gevallen is mogelijk wel sprake van een belaste schenking. De beoordeling hiervan ligt bij de Belastingdienst.

5. Wijzigingen gedifferentieerde Awf-premie van de baan

Vanaf 2020 geldt een hoge en een lage premie Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf). Een aantal aangekondigde wijzigingen hierin gaat niet door. Zo blijft de goedkeuring dat een tijdelijke urenuitbreiding niet standaard wordt aangemerkt als een tweede, tijdelijke arbeidsovereenkomst bestaan. Dat geldt ook voor de goedkeuring dat een arbeidsovereenkomst waarin met een werknemer meerdere arbeidsomvangs zijn afgesproken niet als een oproepovereenkomst wordt beschouwd. Dit betekent dat u in deze situaties dus ook vanaf 2024 de lage premie kunt toepassen. Daarnaast worden de voorgenomen herzieningssituaties waarin een werknemer binnen een jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst een WW-uitkering krijgt door urenverlies, nog niet ingevoerd. U hoeft dus in deze situaties niet alsnog de hoge premie te betalen. Tot slot gaat er definitief geen lage premie gelden voor seizoensarbeid. De hoge Awf-premie blijft dus in deze situaties van toepassing.

6. Eisen verplichte energiebesparing aangescherpt

Bedrijven met een energieverbruik van minimaal 50.000 kWh elektriciteit of 25.000 m³ gas per jaar hebben een energiebesparingsplicht. Deze bedrijven zijn verplicht alle mogelijke energiebesparende maatregelen te nemen die een terugverdientijd van maximaal vijf jaar hebben. Daarnaast bestaat de plicht om te rapporteren over de uitgevoerde en nog uit te voeren maatregelen. Vanaf 1 juli 2023 gelden deze verplichtingen ook voor ETS-ondernemingen (bedrijven die verplicht deelnemen aan het *Emission Trade System*), de glastuinbouw en bedrijven die over een omgevingsvergunning milieu moeten beschikken. Daarnaast worden maatregelen verplicht gesteld die betrekking hebben op de productie van of de overstap op hernieuwbare energie(dragers). Voor bedrijven met een jaarlijks energieverbruik vanaf 10 miljoen kWh elektriciteit of 170.000 m³ gas, geldt ook de plicht om alle kosteneffectieve maatregelen te onderzoeken én hiervoor een uitvoeringsplan op te stellen voor maatregelen met een terugverdientijd van maximaal vijf jaar.

Disclaimer

Bij de samenstelling van deze nieuwsbrief is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.. Deze nieuwsbrief is verschenen op 31 augustus 2023