

Webinar: “Ben ik in controle”

Antwoorden op de gestelde vragen 12 november 2020

- 1. Is het fiscaal toegestaan dat medewerkers die nieuw in dienst zijn per 1-8-2020 een reiskostenvergoeding ontvangen terwijl ze thuiswerken? Of mag dat alleen voor de daadwerkelijke reisdagen?**

Werknemers kunnen in het geval zij per 1-8-2020 in dienst zijn getreden een onbelaste reiskostenvergoeding ontvangen op basis van de daadwerkelijke reisdagen. Wij verwijzen graag naar het meest recente coronabesluit <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2020-50987.html>, onderdeel 6.2.

Tevens wijzen wij u graag op de op 17 november jl. gepubliceerde antwoorden op algemene vragen op het Forum Salaris van de belastingdienst. Deze hebben wij als bijlage voor u bijgevoegd. Dit n.a.v. het door de belastingdienst georganiseerde webinar inzake corona d.d. 30-9-2020.

- 2. Maak je die keuze voor de fiscale uitruil aan het begin van het jaar individueel met de werknemer?**

Fiscale uitruil op basis van een cafetarieregeling vindt zijn grondslag in een individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer. Fiscale uitruil leidt immers tot ruil van loonbestanddelen waarbij het overeengekomen bruto loon van de werknemer wordt verlaagd. Dit heeft (fiscale) gevolgen en hiermee dient de werknemer individueel akkoord te gaan.

Met betrekking tot specifiek de fiscale uitruil van een (aanvullende) vaste reiskostenvergoeding is belangrijk om dit voorafgaand aan het jaar van fiscale uitruil overeen te komen. De belastingdienst stelt zich immers op het standpunt dat niet achteraf met terugwerkende kracht een vaste reiskostenvergoeding kan worden toegekend. Zie in dit kader het besluit van 17-12-2014 <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2014-36871.html>, onderdeel 3.3.3.

De praktijk leert dat de belastingdienst akkoord kan gaan met een eenmalige keuze tot toepassing van de cafetarieregeling en deze afspraak in de toekomst geldt tot wederopzegging. Deze afspraak met de werknemer dient dan wel in het personeelsdossier te worden bewaard. Het is in deze situatie raadzaam in vooroverleg te treden met de belastingdienst.

- 3. Als er geen sprake is van een vaste reiskostenvergoeding omdat de werknemer binnen de 8 kilometer van het werk woont maar wel jaarlijks de uitruil toepast. Kan dit ook in 2020?**

Uit deze vraag leiden wij af dat de genoemde grens van 8 kilometer ziet op de reiskostenregeling zoals opgenomen in onderdeel A10 van de CAO Primair Onderwijs. In het geval fiscaal ruimte bestaat om een aanvullende onbelaste reiskostenvergoeding uit te betalen is dit door middel van fiscale uitruil ook in 2020 mogelijk. Daarbij is belangrijk op te merken dat uitruil altijd plaatsvindt tegen toekomstig fiscaal te genieten loon.

- 4. Hoe zit het met medewerkers die na 12 maart 2020 zijn aangenomen in relatie tot reiskosten en de cafetarieregeling?**

Bovengenoemd besluit regelt dat in deze situatie de medewerker fiscaal kan uitruilen op basis van de daadwerkelijke reisdagen. Immers, voor deze medewerkers is conform het besluit geen sprake van een onvoorwaardelijk recht op een vaste reiskostenvergoeding dat reeds op 12 maart bestond. In het geval de cafetarieregeling voorziet in de mogelijkheid om een aanvullende onbelaste reiskostenvergoeding te ontvangen in ruil voor loon, dient de hoogte van deze uitruil gebaseerd te worden op de daadwerkelijke reisdagen.

Wij verwijzen u ook graag naar de informatie hieromtrent op de website van de belastingdienst: <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/coronavirus/content/vaste-vergoedingen>.

5. Bij inhuur derden: kunt u (in voorbeelden?) aangeven wat dit betekent voor onderwijsinstellingen?

Onderwijsinstellingen moeten er rekening mee houden dat overeenkomsten met ZZP-ers in de toekomst vaker als arbeidsovereenkomst zullen worden gekwalificeerd. Dat kan arbeidsrechtelijke gevolgen hebben: opdrachtnemers kunnen zich in de toekomst op het standpunt stellen dat zij een arbeidsovereenkomst hebben en de bijbehorende rechtspositionele aanspraken. Ook zijn er fiscale gevolgen: de onderwijsinstelling kan worden geconfronteerd met een naheffing. U kunt ervoor kiezen om een vrijwaringsbepaling op te nemen in de opdrachtovereenkomst met de ZZP'er. Met een vrijwaringsbepaling verhaalt u de naheffingen van de Belastingdienst op de zelfstandige. Alleen de premies volksverzekeringen en loonbelasting op de opdrachtnemer/werknemer kunnen worden verhaald. Voor de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet geldt een verhaalsverbod. Die heffingen worden immers door de werkgever gedragen.

6. Geldt dit ook voor een interim bestuurder, hierin is de gezagsverhouding natuurlijk van toepassing?

Naar mate de interim-bestuurder meer verweven is met de organisatie in de wijze van werken (werkzaamheden verrichten op basis van het managementstatuut, uitvoering van de strategienotitie van de organisatie, niet afgebakende opdracht maar een lange doorlopende opdracht, een inspanningsplicht in plaats van een resultaatsverplichtingen) hoe groter de kans dat de belastingdienst zal oordelen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en niet van ondernemerschap.

7. Er werd net gezegd dat wanneer de modelovereenkomst in de praktijk niet overeenkomt met wat op papier staat, dat de belastingdienst een naheffing kan vorderen. Dit gaat om de loonheffing en er werd nog iets genoemd wat ik niet heb meegekregen. Wat was de andere naheffing?

De sociale premies voor de volks- en werknemersverzekeringen

8. Telt een transitievergoeding ook mee bij de tijdelijke drempelvrijstelling?

Ja

9. Nog een vraag over het onderwerp RVU, bij het aanbieden van een collectieve regeling worden ook toetsen gedaan als 55-jaartoets en de 70% toets. Heeft de versoepeling hier ook effect op?

In de meeste gevallen zal een collectieve regeling geen criteria bevatten die gekoppeld zijn aan leeftijd. Diensttijd en salaris zijn gebruikelijke criteria. In dat geval komt men niet toe aan de 55 jaarstoets en 70% toets. Indien een collectieve regeling wel een leeftijdsafhankelijke voorziening bevat, dan dient te worden vastgesteld of deze regeling moet worden aangemerkt als een RVU. In dat geval kan de drempelvrijstelling uitkomst bieden.

10. Zijn de modelovereenkomsten van de belastingdienst vanaf 2021 van toepassing op de inhuur van zzp-ers als zij bijv. een scholingsdag o.i.d. in het onderwijs verzorgen? Het betreft de inhuur van zzp-ers die meerdere opdrachtgevers hebben. Tot heden controleren we als servicebureau alleen o.b.v. door de zzp-er zelf opgestelde contracten (niet zijn de de modelovereenkomst van de Belastingdienst).

Ons advies is om in alle gevallen dat u gebruik maakt van ZZP-ers gebruik te maken van de modelovereenkomsten. Of uw ZZP-ers inderdaad kunnen worden aangemerkt als ondernemer hangt af van de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden. Dat uw ZZP-ers meer opdrachtgevers hebben is mijns inziens niet het doorslaggevend criterium of sprake is van ondernemerschap. De vraag of sprake is van uitoefening van gezag is belangrijker. De kans dat de belastingdienst met het door ons besproken arrest van de Hoge Raad in het achterhoofd over vervangers in uw situatie

zal oordelen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst achten wij reëel. Zie de aanwijzingen die de Belastingdienst geeft in het handboek loonheffingen.

11. Wij als VO-instelling verrichten voor een MBO een praktijkonderdeel voor leerlingen. We zijn voornemens te factureren (kostendekkend) zonder btw voor de inzet van personeel en het gebruik van de ruimte. Is dat correct?

Deze vraag vinden wij te specifiek om zonder kennis van onderliggende feiten hierop een voldoende algemeen geldend antwoord op te kunnen geven. Het is in deze situatie raadzaam dat u nader fiscaal advies inwint.

Graag wijzen wij u wel reeds op het besluit inzake de btw-vrijstelling voor onderwijs en dan in het bijzonder onderdeel 12.5.3. Mogelijk dat in uw specifieke situatie op deze goedkeuring een beroep kan worden gedaan: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0035434/2019-09-05>.

12. Mag een coöperatieve vereniging (SWV) verliezen in voorgaande jaren verrekenen door het maken van een winst (bijv. € 50.000) in 1 jaar, zonder dat VPB moet worden betaald?

Een coöperatieve vereniging is reeds gelet op haar rechtsvorm integraal VPB-plichtig en is verplicht jaarlijks VPB-aangifte te doen. Winsten zijn belast met VPB. Verliezen kunnen onder voorwaarden worden verrekend met winsten. Een verlies in enig jaar is verrekenbaar met de winst van het voorgaande boekjaar en de toekomstige winsten (max. 6 jaar).

Art. 6 wet VPB geldt dus niet voor een coöperatieve vereniging. Dit wetsartikel is alleen van toepassing voor een stichting of vereniging.

De vraag komt op of wat betreft de VPB een SWV in de vorm van een coöperatieve vereniging wel de juiste rechtsvorm is. In de praktijk zien wij dat bij voortschrijdend inzicht veel coöperatieve verenigingen vanuit fiscaal perspectief worden omgezet naar een vereniging.

13. Wordt de VPB-vrijstelling op basis van art. 6 Wet VPB automatisch door de belastingdienst toegewezen, dus helemaal zelf geen actie?

Art. 6 Wet VPB is een generieke regeling. Met andere woorden, deze regeling wordt automatisch toegepast, u hoeft hier niet om te verzoeken.

Blijft men onder de genoemde winstgrenzen van € 15.000 per jaar dan wel € 75.000 in het jaar en de vier daaraan voorafgaande jaren dan is de stichting of vereniging automatisch vrijgesteld van VPB. Maar let op, dit betekent wel dat verliezen in enig jaar op € 0 worden gesteld. Is er bij een stichting dus sprake van sterk fluctuerende resultaten en zijn de activiteiten in beginsel onderworpen aan VPB-heffing? Dan is het advies om nader te (laten) beoordelen of het niet wenselijk is dat een verzoek wordt ingediend om af te zien van toepassing van art. 6 Wet VPB. Alsdan wordt een stichting integraal VPB-plichtig maar kunnen gerealiseerde verliezen ook worden vastgesteld en worden verrekend met winsten.

Art. 6 Wet VPB lijkt een eenvoudige regeling maar werkt complex uit. Zoals in het webinar aangegeven bestaat er discussie over de vraag of een stichting/vereniging die niet beschikt over vier voorafgaande boekjaren de tweede winsthempel van € 75.000 dan pro rata moet berekenen. De belastingdienst zal dit zo toepassen en op grond hiervan mogelijk een VPB-aanslag opleggen. In dat geval is belangrijk dat u tijdig bezwaar aantekent.

Op basis van de door ons gevoerde procedure namens een beroepsvereniging is het nu wachten op het oordeel van de Hoge Raad dat naar verwachting in het voorjaar 2021 zal komen.

14. Kunnen jullie iets meer vertellen over de onderwijsvrijstelling bij detachering? Jullie zeggen dat dit buiten de btw-heffing kan blijven. Is dit bijvoorbeeld bij detachering van personeel van een VO- of VSO-schoolbestuur naar het SWV altijd het geval?

Het uitgangspunt is dat detachering is belast met btw. Echter, onder strikte voorwaarden kan in bepaalde situaties detachering buiten de btw-heffing blijven. Dit is bijvoorbeeld het geval als een onderwijsinstelling onderwijsgevend personeel uitleent aan een andere onderwijsinstelling. Wij verwijzen graag naar het beleidsbesluit d.d. 29-12-2018 omtrent het ter beschikking stellen van

personeel: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0041774/2018-12-29>. Het is raadzaam dat onderwijsinstellingen kennis nemen van de inhoud van dit besluit.

Detachering van personeel van bijvoorbeeld een VO-school naar het SWV is in beginsel niet vrijgesteld van btw. Mogelijk is echter verdedigbaar dat deze detachering kan worden aangemerkt als een nauw met het onderwijs samenhangende dienst die kan delen in de btw-onderwijsvrijstelling. Dit is sterk afhankelijk van de feiten en omstandigheden die van geval tot geval beoordeeld moeten worden.

In de praktijk bestaat helaas onduidelijkheid over de vraag of bij detachering van personeel door een school aan het SWV wellicht nog een beroep kan worden gedaan op de btw-vrijstelling voor samenwerkingsverbanden. Dit is een afzonderlijke btw-vrijstelling naast de btw-onderwijsvrijstelling. De onduidelijkheid ziet op het feit dat een btw-vrijstelling altijd werkt vanuit de instelling die de prestatie verricht. In uw situatie is het een onderwijsinstelling (en dus geen SWV) dat detacheert. Het lijkt erop dat voor de invoering van de wettelijke btw-vrijstelling voor samenwerkingsverbanden (per 1-8-2016) onderlinge uitleen van personeel tussen school en SWV een ruimer bereik had op basis van goedkeurend beleid van de staatssecretaris. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de uitleen van personeel in ieder geval dient voort te vloeien uit het ondersteuningsplan van het SWV. Bij twijfel is het raadzaam in vooroverleg te treden met uw belastingkantoor.

Disclaimer:

Aan bovenstaande antwoorden op door u gestelde vragen kunnen geen rechten worden ontleend. Deze antwoorden zijn richtinggevend en niet aan te merken als een door ons aan uw onderwijsinstelling specifiek uitgebracht fiscaal of juridisch advies. Zowel bij fiscale als juridische vragen geldt in hoofdregel dat de beantwoording van vragen meestal afhankelijk is van de precieze feiten en omstandigheden. Daarom is raadzaam dat u bij meer specifieke vragen rechtstreeks contact opneemt met uw fiscaal of juridisch adviseur.

In het geval een door u gestelde vraag ontbreekt, heeft dit als reden dat de vraagstelling te specifiek is om hierop een meer algemeen geldend antwoord te kunnen geven. In dat geval adviseren wij u om rechtstreeks contact met ons op te nemen.

Bijlage:

- Antwoorden op algemene vragen door Belastingdienst webinar 30-9-2020



Arjan van der Bok
Fiscaal directeur en belastingadviseur
Van Ree Finance Consultants
avdbok@vanreefc.nl



Iris Hoen
Advocaat en partner
TeekensKarstens
hoen@tk.nl