



ONDERNEMER

Verscherpt toezicht op werken met zzp'ers

Het toezicht op het werken met zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is verscherpt sinds 1 juli 2018. De Belastingdienst handhaaft nu bij alle kwaadwillenden en niet alleen bij de ernstigste kwaadwillenden. Dit ondanks het feit dat de handhaving van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) door de Belastingdienst opgeschort blijft tot in ieder geval 1 januari 2020.

Sinds 1 juli jl. voert de Belastingdienst het toezicht op arbeidsrelaties uit aan de hand van een toezichtsplan. Daarbij worden minimaal 100 opdrachtgevers in diverse branches bezocht. Het toezicht vindt plaats waar de grootste risico's zijn van schijnzelfstandigheid. Daarbij ligt de focus bij de opdrachtgevers die in dit kader nog niet in beeld zijn geweest bij de Belastingdienst, of die werken zonder goedgekeurde (model)overeenkomst. Eind 2018 moeten de bedrijfsbezoeken zijn afgerond. Vermoedt de Belastingdienst dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking en kwaadwillendheid, dan wordt een nader onderzoek ingesteld. Afhankelijk van de bevindingen kan de Belastingdienst het toezichtsplan tussentijds aanpassen en uitbreiden, zodat ook andere of andersoortige opdrachtgevers kunnen worden bezocht.

Tip

Bent u opdrachtgever? Beperk dan de risico's bij het aangaan van een arbeidsrelatie met een zzp'er door gebruik te maken van een modelovereenkomst van de Belastingdienst. In dat geval is het aan de Belastingdienst om te bewijzen dat:

- er niet is gewerkt volgens de modelovereenkomst; én
- er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking; én
- u kwaadwillend bent.

Inhoud

Tips voor de ondernemer

- Verscherpt toezicht op werken met zzp'ers
- Bij laag tarief zzp'er ook arbeids-overeenkomst voor het arbeidsrecht
- Geen lijfrente maar loonstamrecht; koopsom niet aftrekbaar
- Vraag tijdig compensatieregeling ZEZ aan
- Verzoek tijdig om teruggaaf buitenlandse btw
- Fiscus attendeert stakende btw-ondernemer op laatste btw-aangifte

Tips voor de DGA

- Lager gebruikelijk loon, kan dat?
- Fiscale behandeling compensatie bij afkoop of omzetting in ODV
- UBO-register komt pas in 2019

Tips voor werkgevers en werknemers

- Verzoeken om herindeling sectorpremies beperkt
- Eigenrisicodragers ZW: geef einde verzuimbegeleiding door
- Compensatie transitievergoeding bij ontslag na langdurige ziekte
- Benut subsidie voor praktijkbegeleiding in uw bedrijf
- Uw bedrijfsactiviteiten bepalen uw pensioenpremienota

Tips voor elke belastingbetaler

- Tijd dringt voor tijdig aanleveren gegevens 2017 voormalige ANBI
- Monumentenaf trek wordt subsidieregeling
- Doe tijdig aangifte verhuurderheffing 2018
- Toch kortere duur partneralimentatie op komst
- Verhoging kinderopvangtoeslag in 2019

ONDERNEMER

Bij laag tarief zzp'er ook arbeidsovereenkomst voor het arbeidsrecht

In het oktobernummer van vorig jaar zetten we de kabinetsplannen uit het Regeerakkoord uiteen voor zzp'ers en hun opdrachtgevers. De kabinetsplannen moeten nog in concrete voorstellen worden omgezet, waarover de Tweede en daarna de Eerste Kamer nog moeten beslissen. De geplande ingangsdatum is 1 januari 2020.

In de plannen staat onder meer dat de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst wordt aangenomen bij een laag tarief in combinatie met een langere duur van de overeenkomst (langer dan 3 maanden) of een laag tarief in combinatie met reguliere bedrijfsactiviteiten. Een 'laag tarief' wil in dit verband zeggen: minder dan 125% van het wettelijk minimumloon (Wml). Dat komt neer op tussen € 15 en € 18 per uur. We beloofden u op deze kabinetsplannen terug te komen, zodra er ontwikkelingen zijn.

Die zijn er nu, want de aanname dat er een arbeidsovereenkomst is als er een laag tarief wordt betaald in combinatie met langdurige werkperiode of reguliere bedrijfsactiviteiten van de opdrachtgever, gaat niet alleen gelden voor de loonheffingen, maar ook voor het arbeidsrecht. Zelfs als niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst. Die voorwaarden zijn kort gezegd dat er loon moet worden betaald, de arbeid persoonlijk moet worden verricht en er een gezagsverhouding is. Bij een laag tarief ontstaat er een arbeidsovereenkomst met dezelfde rechten en plichten als bij een reguliere arbeidsovereenkomst. Als dit voornemen doorgaat, betekent dit een ingrijpende aanpassing van het arbeidsrecht.

Hoe zit het bij een zzp'er met een hoog tarief?

Is er sprake van een hoog tarief (boven € 75) in combinatie met een kortere duur van de overeenkomst (korter dan een jaar) of is er een hoog tarief in combinatie met niet-reguliere bedrijfsactiviteiten? In die gevallen wordt er een keuzemogelijkheid -'opting out'- ingevoerd voor de loonbelasting en de werknemersverzekeringen. De opdrachtnemer/zzp'er kiest er dan voor om niet verzekerd te zijn voor de werknemersverzekeringen en de opdrachtgever draagt geen loonbelasting en premies af. Maar staat het voor de opdrachtgever en de opdrachtnemer al vast dat de opdrachtnemer de werkzaamheden als zelfstandige uitvoert, dan is een opting-out niet nodig. Het kabinet onderzoekt op welke manier er afbakening nodig is van de groep opdrachtnemers voor wie de opting-out gaat gelden. Daarbij zal ook worden gekeken naar de gevolgen voor de rechten op werknemersverzekeringen.

Wegnemen onduidelijkheid over gezagsverhouding

De gezagsverhouding is een belangrijk criterium bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De uitleg van het begrip 'gezagsverhouding' heeft bij de invoering van de Wet DBA tot verwarring en onrust geleid onder zzp'ers en hun opdrachtgevers. Daarom zal dit begrip binnen de kaders van de huidige wet- en regelgeving worden verduidelijkt. Omdat hiervoor geen wetswijziging nodig is, kan die verduidelijking al per 1 januari 2019 worden doorgevoerd.

ONDERNEMER

Geen lijfrente maar loonstamrecht; koopsom niet aftrekbaar

Een stakende ondernemer mag zijn gestorte koopsom niet in aftrek brengen op zijn inkomen. Dat is de uitkomst van een rechtszaak tegen een ondernemer die zijn stakingswinst wilde gebruiken voor een (aftrekbare) stakingslijfrente. Daartoe had hij bij een bank een overeenkomst 'Banksparen Ontslagvergoeding Aanvullende Uitkering' gesloten. Dit product was echter een loonstamrecht en geen (stakings)lijfrente. Een loonstamrecht wordt toegekend bij ontslag en is een recht op periodieke uitkeringen ter vervanging van gederfd of te derven loon.

De inspecteur en de rechtbank bepaalden dan ook dat de stakende ondernemer de gestorte koopsom niet in aftrek kon brengen op zijn inkomen, omdat het contract niet voldeed aan de eisen voor een aftrekbare lijfrente.

Uit deze casus blijkt dat er belangrijke verschillen zijn tussen een lijfrente en een loonstamrecht, al lijken ze erg op elkaar.



Zo heeft ieder product zijn eigen (fiscale) gevolgen. Het is daarom van belang dat u het juiste financiële product kiest bij het onderbrengen van deze aanspraken bij een verzekeraar of bank.

De verschillen

De verschillen tussen een lijfrente en een loonstamrecht betreffen bijvoorbeeld de duur van de uitkeringen. Verder hoeft een bv geen loonbelasting in te houden op een lijfrente-uitkering, maar wel op een uitkering uit een ontslagstamrecht.

ONDERNEMER

Vraag tijdig compensatie-regeling ZEZ aan

In augustus 2017 berichtten wij u dat het UWV ondernemers moet compenseren die zijn bevallen tussen 7 mei 2005 en 4 juni 2008. In die periode bestond er namelijk – ten onrechte – geen regeling voor zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen voor vrouwen die anders werkten dan in loondienst. De gemiddelde compensatie bedraagt 90% van het wettelijk minimumloon per dag over 2017 (inclusief vakantiegeld) tot ongeveer € 5.600 bruto per persoon. Was u in de genoemde periode ondernemer en bent u in deze periode bevallen, dan kunt u nog tot 30 september 2018 een formulier downloaden via de website van het UWV om de compensatie aan te vragen. Aanvragen die later binnenkomen worden niet meer in behandeling genomen. Wees er dus op tijd bij!

Let op

De compensatie telt mee bij het bepalen van het (gezins-) inkomen en kan daardoor onder meer gevolgen hebben voor de toeslagen. Om die reden betaalt het UWV de compensatie uit in het eerste kwartaal van 2019. U kunt dan tijdig uw extra inkomsten doorgeven aan de Belastingdienst.

Sinds 4 juni 2008 ZEZ-uitkering

Op 4 juni 2008 is de Wet zwangerschaps- en bevallingsuitkering zelfstandigen (Wet ZEZ) in werking getreden. Zwangere ondernemers hebben sindsdien recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering gedurende zestien weken.

**ONDERNEMER**

Verzoek tijdig om teruggaaf buitenlandse btw

Bent u btw-ondernemer en hebben ondernemers in een andere EU-lidstaat aan u in 2017 buitenlandse btw in rekening gebracht? Die btw kunt u terugvragen via de Belastingdienst door in te loggen op een speciale website. Zodra het teruggaafverzoek is ingediend, stuurt de Belastingdienst dit verzoek binnen 15 dagen door naar de belastingdienst van het EU-land waar de btw wordt teruggevraagd. Duurt dit langer, dan maakt u mogelijk aanspraak op coulancerente. De teruggaafverzoeken moeten uiterlijk op 30 september 2018 bij de Belastingdienst zijn ingediend. Uitstel is niet mogelijk.

ONDERNEMER

Fiscus attendeert stakende btw-ondernemer op laatste btw-aangifte

Bent u ondernemer voor de btw en schrijft u zich uit bij de Kamer van Koophandel? In dat geval kunt u sinds kort een brief van de Belastingdienst verwachten. Daarin attendeert de fiscus u op de verplichting tot het doen van de laatste btw-aangifte, ook als u geen btw verschuldigd bent of terugkrijgt. De laatste btw-aangifte moet u doen over het tijdvak waarin uw onderneming is gestopt of overgedragen. Pas na de laatste btw-aangifte ontvangt u van de Belastingdienst de definitieve bevestiging van uw uitschrijving als btw-ondernemer.

Tip

Ontvangt u na staking en uitschrijving uit het handelsregister een factuur voor kosten die toerekenbaar zijn aan de inmiddels gestaakte onderneming? U heeft dan nog steeds recht op aftrek van voorbelasting, voor zover uw onderneming btw-belaste prestaties verrichtte. De btw op nagekomen facturen kunt u alsnog terugvragen door middel van een schriftelijk verzoek bij de Belastingdienst.

DGA

Lager gebruikelijk loon, kan dat?

Er zijn omstandigheden waaronder u een lager gebruikelijk loon in aanmerking mag nemen, bijvoorbeeld als u door ziekte aantoonbaar minder kunt werken en/of slechts eenvoudige werkzaamheden kunt verrichten. De rechter heeft dit onlangs bevestigd in de zaak van een DGA met oogklachten. Hij werkte daardoor sinds 2011 alleen nog parttime (20 uren per week) en kon slechts eenvoudige werkzaamheden verrichten, zoals het openen van de post en het aannemen van de telefoon. De bv vond dat de werkzaamheden van de DGA overeenkwamen met die van een 'office manager', die daarvoor bij een fulltime dienstverband ongeveer een loon van € 32.000 verdiende. De bv vond daarom dat een redelijk gebruikelijk loon voor haar DGA € 16.500 moest bedragen. De rechter vond dat de bv de redelijkheid van dit loon voldoende had aangetoond. Daarbij woog hij mee dat de DGA sinds 2010 al in behandeling was voor zijn oogklachten en in 2012 geheel arbeidsongeschikt was verklaard. Ook vond de rechter van belang dat er inmiddels een werknemer was aangenomen die de werkzaamheden van de DGA deels had overgenomen. Dat de winst van de bv niet was gedaald en dat de DGA wel bestuurshandelingen bleef verrichten, vond de rechter minder van belang.

De wet zegt dat een aandeelhouder met een aanmerkelijk belang (5% of meer aandelenbezit in een bv of nv) onder de zogenoemde gebruikelijkloonregeling valt. Er wordt verondersteld dat deze aandeelhouder in beginsel ten minste een bepaald (fictief) loon geniet, ongeacht het loon dat feitelijk is uitbetaald. U bent directeur-grotaandeelhouder (DGA) van uw bv, dus valt u onder deze regeling. Uw (fictieve) loon wordt dan ten minste gesteld op het hoogste bedrag van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de werknemers die bij u in dienst zijn;
- € 45.000.

DGA

Fiscale behandeling compensatie bij afkoop of omzetting in ODV

Vorig jaar is er een einde gekomen aan de pensioen-opbouw in eigen beheer. Naast de keuze om de in eigen beheer opgebouwde pensioenaanspraken in stand te laten, kreeg u tot eind 2019 ook de mogelijkheid om uw pensioen in eigen beheer af te kopen of om te zetten in een oudedagsverplichting (ODV). Maakt u gebruik

van een van deze laatste mogelijkheden, dan kunt u uw (ex-)partner compenseren voor het verlies van zijn haar partnerpensioen bij overlijden en voor het recht op verevening van ouderdomspensioen bij scheiden. De vraag is dan of, en hoe die compensatie in de belastingheffing wordt betrokken? Hierover is onlangs meer duidelijkheid gekomen.

Daarbij is het van belang of de compensatie plaatsvindt tijdens het huwelijk (geregistreerd partnerschap) of niet, en wanneer de compensatie wordt uitbetaald.



Compensatie tijdens huwelijk of geregistreerd partnerschap

Vindt de compensatie plaats tijdens het bestaan van het huwelijk (of het geregistreerde partnerschap) en wordt deze direct uitbetaald op het moment van afkoop of omzetting, dan vindt geen heffing plaats in de inkomstenbelasting bij uw partner en ook geen aftrek bij u als DGA/pensioengerechtigde. Dit geldt ook voor de situatie waarin u en uw partner een compensatie overeenkomen tijdens het huwelijk (geregistreerd partnerschap) die pas wordt ontvangen/betaald op het moment van scheiding.

Compensatie na het huwelijk of geregistreerd partnerschap

Vindt de afkoop of omzetting van pensioen plaats in het kader van de scheiding en ontvangt uw partner dan een compensatie? In dat geval is deze uitkering bij uw partner belast als periodieke uitkering en is de compensatie bij u als DGA/pensioengerechtigde aftrekbaar als onderhoudsverplichting. Ditzelfde geldt voor de situatie waarin u al gescheiden bent en uw ex-partner al voor de uitfasering van het pensioen in eigen beheer recht had op uitbetaling van een deel van het ouderdomspensioen en u en uw partner nu besluiten om de pensioenrechten af te kopen of om te zetten.

DGA

UBO-register komt pas in 2019

De invoering van het UBO-register is opnieuw vertraagd. Het implementatiewetsvoorstel wordt nu pas begin 2019 ingediend bij de Tweede Kamer. De vertraging wordt ditmaal veroorzaakt door de wijziging van de vierde anti-witwasrichtlijn, waarover eind 2017 Europees politiek akkoord is bereikt. Deze wijzigingsrichtlijn brengt ook wijzigingen mee ten aanzien van de verplichtingen voor het opzetten van een centraal UBO-register. Zo voorziet deze richtlijn onder meer in een verplichte openbaarheid van een deel van de UBO-informatie en is de implementatietermijn met 18 maanden verlengd.

WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Verzoeken om herindeling sectorpremies beperkt

De regels voor de sectorindeling zijn met ingang van 29 juni 2018 gewijzigd. Dit hangt samen met de geconstateerde knelpunten in de sectorindeling in verband met het wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans' (WAB). Hierin wordt onder meer de sectorindeling in de premieheffing in 2020 afgeschaft. Dat geldt op termijn ook voor de sectorindeling voor de ZW- en WGA-premies. Vooruitlopend op de afschaffing van de sectorindeling in 2020 gelden per 29 juni jl. de volgende drie maatregelen:

1. U kunt wijzigingen in de sectorindeling niet meer met terugwerkende kracht aanvragen en de te veel betaalde premies over deze periode terugkrijgen. Vraagt u om een andere sectorindeling? In dat geval kan die alleen nog maar op een datum in de toekomst ingaan. Dit geldt vreemd genoeg niet voor de Belastingdienst. Heeft u door een verkeerde indeling te weinig sectorpremie betaald? Dan kan de Belastingdienst de indeling wél met terugwerkende kracht veranderen.
2. U kunt geen gesplitste aansluitingen meer aanvragen. De Belastingdienst behandelt geen verzoeken meer om verschillende delen van een onderneming in verschillende sectoren in te delen.
3. U kunt geen groepsaansluitingen meer aanvragen. De Belastingdienst behandelt geen verzoeken meer om concern-, nevenbedrijven- en instellingen in dezelfde sector in te delen.

De bovenstaande verzoeken worden nog slechts in behandeling genomen als deze waren ingediend vóór 29 juni 2018, 17.00 uur.

Bestaande situaties wijzigen niet

De maatregelen hebben geen invloed op hoe u op dit moment bent ingedeeld. Dus heeft u al een gesplitste aansluiting of een groepsaansluiting, dan houdt u deze zolang u aan de voorwaarden voldoet. De maatregelen

betekenen wel dat herindelingen met terugwerkende kracht – tot nu toe mogelijk tot vijf jaar terug – niet meer mogelijk zijn (maatregel 1). Een verzoek tot toekomstige herindeling wordt nog wel in behandeling genomen, met uitzondering van gesplitste aansluitingen, concernaansluitingen en aansluitingen van nevenbedrijven en neveninstellingen (maatregelen 2 en 3).

Waarom direct ingaande maatregelen?

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is bang dat veel werkgevers zullen proberen om – zolang het nog kan tot 2020 – gebruik te maken van de mogelijkheid tot herindeling met terugwerkende kracht, gesplitste aansluiting of concernaansluiting. Gelet op het te verwachten beslag op de capaciteit van de Belastingdienst vindt hij dat risico niet aanvaardbaar. De bovenstaande maatregelen zijn daarom direct op de datum van de bekendmaking (29 juni jl.) ingegaan.

**WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

Eigenrisicodrager ZW: geef einde verzuimbegeleiding door

Bent u eigenrisicodrager voor de Ziektewet (ZW). De begeleiding van het ziekteverzuim heeft u dan geregeld via een contract met een arbodienst of een arbo-deskundige. Eindigt die verzuimbegeleiding, dan moet u sinds 1 januari 2018 dit schriftelijk doorgeven aan de Belastingdienst en het UWV. De verzuimbegeleiding kan eindigen, omdat er bijvoorbeeld geen personeel meer in dienst is. U moet het eindigen van de verzuimbegeleiding per post doorgeven aan de Belastingdienst/Limburg/ERD, Postbus 4486, 6401 CZ Heerlen en per mail aan ERDZWControleteam@uwv.nl. U keert in dat geval terug naar de publieke verzekering en krijgt een nieuwe beschikking voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk).

Let op

U moet de melding zelf doen. Wordt de melding gedaan door een andere partij, bijvoorbeeld uw administratiekantoor, dan doen de Belastingdienst en het UWV niets met die melding. U blijft dan ten onrechte eigenrisicodrager voor de Ziektewet. U hoeft geen melding door te geven als u wisselt van bedrijfsarts of arbodienst.

WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Compensatie transitievergoeding bij ontslag na langdurige ziekte

De invoering van de compensatieregeling voor de transitievergoeding die u verschuldigd bent bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, is een feit. Zowel de Tweede Kamer als de Eerste Kamer is namelijk onlangs akkoord gegaan met het daartoe ingediende wetsvoorstel. De compensatieregeling treedt in werking op 1 januari 2020 en wordt betaald uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Daardoor zal de uniforme premie worden verhoogd. De compensatie moet het voor u als werkgever niet meer nodig maken om een werknemer na 2 jaar ziekte uitsluitend in dienst te houden om aan de betaling van de transitievergoeding te ontkomen.

**WERKGEVERS EN WERKNEMERS**

Benut subsidie voor praktijkbegeleiding in uw bedrijf

Werden er het afgelopen schooljaar leerlingen/studenten begeleid binnen uw onderneming? U komt dan mogelijk in aanmerking voor een subsidie in het kader van de 'Subsidieregeling praktijkleren'. Met deze regeling ontvangt u na de stageperiode maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijkleer- of werkleerplaats. De subsidie wordt uitbetaald in de verhouding van de periode waarin u daadwerkelijk de praktijkbegeleiding in uw bedrijf heeft verzorgd. Een leerling/student kan dus elk moment van het studiejaar bij u starten of stoppen. De

regeling richt zich op de praktijkbegeleiding van bepaalde doelgroepen. Er zijn wel voorwaarden aan verbonden en u moet de aanvraag tijdig indienen.

Voor wie en onder welke voorwaarden

Heeft u het afgelopen jaar een vmbo- of mbo-leerling begeleid? In dat geval moet uw onderneming een erkend leerbedrijf zijn om voor de subsidie in aanmerking te komen. De subsidie betreft dan een tegemoetkoming in de begeleidingskosten. Heeft u een hbo-leerling, promovendus of een technologisch ontwerper in opleiding (toio) begeleid? Dan kunt u de subsidie ontvangen als de onderwijsinstelling van de student uw onderneming aanmerkt als een onderneming/organisatie die een goede begeleiding geeft. U krijgt dan een tegemoetkoming in de loon- of begeleidingskosten. Sinds het schooljaar 2017/2018 komt u ook voor deze subsidie in aanmerking als u een leerwerkplaats aanbiedt voor het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO), Praktijkonderwijs (PRO) en de entreeopleiding in het vmbo.

De praktijkleerstage dient te berusten op een geldige overeenkomst tussen de onderwijsinstelling, u als werkgever en de leerling/student. De beroepsopleiding moet een volledig onderwijsprogramma betreffen en diplomagericht zijn.

Deadline subsidieaanvraag

Het is van groot belang dat u de aanvraag tijdig indient. U kunt dit doen na afronding van de praktijkleerstage maar uiterlijk op **17 september 2018**. De aanvraag dient u digitaal in via het eLoket van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (rvo.nl). U ontvangt uiterlijk 15 december 2018 bericht of de subsidie wordt toegewezen. Zo ja, dan staat de subsidie binnen 2 weken op uw bankrekening.



WERKGEVERS EN WERKNEMERS

Uw bedrijfsactiviteiten bepalen uw pensioen-premienota

De pensioenpremie kan bij het ene pensioenfonds nogal verschillen van de premie bij het andere pensioenfonds. Bij welk pensioenfonds u aangesloten moet zijn, hangt af van uw bedrijfsactiviteiten. Het is dan ook van groot belang dat u die goed in kaart brengt. Dit is geen eenmalig iets. Activiteiten kunnen wijzigen tijdens het bestaan van de onderneming, met alle mogelijke gevolgen voor de indeling bij een pensioenfonds. De volgende zaak toont aan hoe belangrijk het is om goed in kaart te brengen welke activiteiten uw onderneming ontplooit. De financiële gevolgen kunnen groot zijn.

Een onderneming beperkt zich niet tot het verhuren van steigermateriaal, maar vervoert ook het materiaal, bouwt het op en breekt het naderhand ook weer af. De onderneming krijgt op een gegeven moment een nota van het pensioenfonds bouwnijverheid van circa € 208.000. Dit pensioenfonds vordert de premies over de periode vanaf juni 2007. De rechter beslist dat de onderneming zich in overwegende mate richt op de verhuur van steigermateriaal en niet op het geheel of gedeeltelijk uitvoeren van bouwwerken of dienstverlening op bouwplaatsen. Daarom is aansluiting bij het pensioenfonds bouwnijverheid niet aan de orde.

ELKE BELASTINGBETALER

Tijd dringt voor tijdig aanleveren gegevens 2017 voormalige ANBI

Bent u bestuurder van een algemeen nut beogende instelling (ANBI)? In dat geval is het volgende voor u van belang. In Nederland gevestigde voormalige ANBI's die hun status op of na 2013 hebben verloren, hebben een informatieverplichting. Als zij daar niet aan voldoen, volgt een boete. De informatieplicht betreft de volgende gegevens:

- het verloop van het eigen vermogen van de ANBI vanaf het moment dat de ANBI-status eindigde verminderd met de uitgaven en kosten voor de goede doelen;
- de ontvangen donaties en schenkingen.

De informatieplicht bestaat zolang het eigen vermogen van de voormalige ANBI meer bedraagt dan € 25.000. Daarbij telt niet mee het vermogen dat de voormalige ANBI na het statusverlies heeft opgebouwd, bijvoorbeeld uit ontvangen schenkingen en donaties.

Deadline 1 september 2018

De informatie over 2017 moet *vóór 1 september 2018* zijn aangeleverd bij de Belastingdienst. Wordt de ANBI

geliquideerd of verhuist zij naar het buitenland? In dat geval vervalt de informatieplicht alleen voor de toekomst. Wanneer een ANBI haar status verliest, zijn de giften aan die ANBI niet meer aftrekbaar. Een gift aan een voormalige ANBI blijft echter aftrekbaar, zolang de ANBI-status wordt vermeld in het register van de Belastingdienst. Dit is alleen anders ingeval van kwader trouw van de schenker.

Tip

Wilt u in de toekomst geen administratieve verplichtingen meer voor een voormalige ANBI? U kunt dan de ANBI liquideren of verplaatsen naar het buitenland.

**ELKE BELASTINGBETALER**

Monumentenafrek wordt subsidieregeling

De afrek uitgaven voor monumentenpanden wordt met ingang van 1 januari 2019 vervangen door een subsidieregeling. Volgens de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap kan met een subsidieregeling de kwaliteit van onderhoudswerkzaamheden aan monumenten beter worden getoetst en de beschikbare middelen in de monumentenzorg doelmatiger worden besteed.

U kunt in 2018 de onderhoudskosten aan uw monumentenpand nog in afrek brengen in uw aangifte inkomstenbelasting. De afrek bedraagt 80% van de betaalde onderhoudskosten. Dit geldt zowel voor monumentenpanden die u als eigen woning in gebruik heeft als voor uw box-3-panden.

ELKE BELASTINGBETALER

Doe tijdig aangifte verhuurderheffing 2018

Was u op 1 januari 2018 in het bezit van meer dan 50 huurwoningen (in 2017: 10 woningen) met een maximale huurprijs van € 710,68? In dat geval bent u verhuurderheffing (0,591%) verschuldigd over een WOZ-waarde van maximaal € 250.000. Zijn uw woningen Rijksmonumenten (woningen die krachtens de Erfgoedwet als zodanig zijn aangewezen), dan bent u sinds 1 januari 2018 vrijgesteld van de verhuurderheffing.

Hoe doe ik aangifte?

Moet u de verhuurderheffing betalen? U heeft dan een uitnodiging van de Belastingdienst ontvangen om de aangifte over 2018 te doen. Deze aangifte en de betaling van de verhuurderheffing 2018 moet u uiterlijk 30 september 2018 hebben gedaan. Er zijn verschillende formulieren beschikbaar voor particulieren en voor ondernemers. Particuliere verhuurders doen aangifte met het formulier 'Aangifte verhuurderheffing 2018 voor particulieren'. U logt daarvoor in met uw DigiD op 'Mijn Belastingdienst'. Bent u ondernemer? In dat geval gebruikt u het formulier 'Aangifte verhuurderheffing 2018 voor ondernemers'. U vindt dit formulier in het onderdeel 'Overige formulieren' van het beveiligde deel voor ondernemers op de website van de Belastingdienst. U logt hierop in met uw gebruikersnaam en wachtwoord. Nadat u aangifte heeft gedaan krijgt u een ontvangstbevestiging op uw beeldscherm.

Let op

Heeft u ten onrechte een uitnodiging gehad om aangifte verhuurderheffing 2018 te doen? U heeft bijvoorbeeld 50 of minder huurwoningen in uw bezit. Ook dan moet u de aangifte indienen, maar u hoeft dan geen verhuurderheffing te betalen. Andersom geldt ook dat u aangifte moet doen als u geen uitnodiging daartoe heeft gehad, maar u weet dat u de verhuurderheffing moet betalen.

ELKE BELASTINGBETALER

Toch kortere duur partneralimentatie op komst

Het initiatiefwetsvoorstel 'Herziening partneralimentatie' krijgt in gewijzigde vorm een nieuwe kans. De duur van de partneralimentatie wordt verkort van maximaal 12 jaar naar maximaal de helft van de duur van het huwelijk met een maximum van 5 jaar. Er worden hierop twee uitzonderingen gemaakt:

1. Zijn er kinderen jonger dan 12 jaar, dan blijft de maximum duur 12 jaar;
2. Bestaat het huwelijk langer dan 15 jaar, waarbij de leeftijd van de alimentatiegerechtigde ten hoogste 10 jaar lager is dan de AOW-gerechtigde leeftijd (nu: 66 jaar), dan wordt de duur van de partneralimentatie maximaal 10 jaar.

Gewijzigde vaststelling hoogte alimentatie

De hoogte van alimentatie wordt niet meer gericht op een vergoeding voor inkomensverlies, maar meer op een vergoeding voor de achterstand op de arbeidsmarkt die is ontstaan doordat één van de partners minder inzetbaar was voor de arbeidsmarkt.

Let op

Op lopende alimentatieverplichtingen blijven de huidige regels van toepassing. De nieuwe wetgeving gaat gelden voor alimentatieverplichtingen die ontstaan na de inwerkingtreding van de nieuwe wet. Partners kunnen afspraken met elkaar maken om van deze wettelijke regeling af te wijken, bijvoorbeeld bij huwelijkse voorwaarden.

**ELKE BELASTINGBETALER**

Verhoging kinderopvangtoeslag in 2019

Vrijwel alle werkende ouders die kinderopvangtoeslag ontvangen, gaan volgend jaar minder betalen voor de kinderopvang. Het kabinet zal op Prinsjesdag 2018 het volgende voorstellen. De maximale uurprijs voor dagopvang wordt € 8,02 (in 2018: € 7,45), voor buitenschoolse opvang € 6,89 (in 2018: € 6,95) en voor gastouderopvang € 6,15 (in 2018: € 5,91). Per kind kunt u voor maximaal 230 uur per maand kinderopvangtoeslag krijgen.

In deze brochure is de stand van zaken in wet- en regelgeving verwerkt tot 9 augustus 2018. Hoewel ten aanzien van de inhoud de uiterste zorg is nagestreefd, kan niet volledig worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. De redactie, de uitgever en de verspreider sluiten bij deze de aansprakelijkheid hiervoor uit. Voor een toelichting kunt u altijd contact met ons opnemen.