



**Update**  
April 2020

## Groot worden en toch klein blijven; dat is de uitdaging van ZorgInitiatief De Bosk

**Van 'aanwaaigezin' naar zorgorganisatie. Zo verloopt het leven van Henk de Graaf en zijn gezin, grondleggers van ZorgInitiatief De Bosk, waar bewoning, behandeling en begeleiding wordt geboden aan kinderen en jongeren bij wie het leven niet vanzelf gaat. Ruim 25 jaar geleden verhuist de familie van de Randstad naar Joure. In eerste instantie voor de rust; om een bootje op te knappen en te kunnen varen. Van een bootje is het echter nooit gekomen.**

Henk vertelt: "Zelf werkte ik in de ICT. Mijn vrouw Jeanette had een baan waarbij ze 's middags om 14 uur klaar was. Ze wilde thuis zijn als de kinderen uit school kwamen. En omdat er iemand thuis was kwamen er vaak kinderen mee uit school en zat er altijd volk aan onze keukentafel." Gaandeweg raken ze betrokken bij het jeugdwerk en via een kerkelijke organisatie krijgen ze de leiding over een jongerengroep. "In die tijd werd er op vrijdagavond regelmatig aangebeld met de vraag: 'mag ik hier een nachtje logeren?', bijvoorbeeld omdat het thuis even niet ging. Later kwam de vraag van een kennis of hun zoon een tijdje bij ons mocht wonen. Zo zijn we de pleegzorg ingerold."



Jeanette en Henk de Graaf

Op een gegeven moment hebben ze, naast hun eigen twee kinderen, vijf meiden in huis wonen. Henk mag achter aansluiten in de rij voor de badkamer. Zijn grens is bereikt. "Ik zei tegen mijn vrouw: óf we stoppen ermee, óf we zoeken een huis met in ieder geval een eigen badkamer. Dat vonden we in Harkema, aan De Bosk. Dat we Joure moesten verlaten was wel even slikken." In eerste instantie komen er twee kinderen bij hen wonen, maar al snel worden er meer aangemeld. "De plaatsende instanties eisten een AWBZ-erkenning. Maar het was voor ons onmogelijk om dat intensieve traject te doorlopen. We deden tenslotte alles naast onze vaste baan. Uiteindelijk zijn we een franchise aangegaan en werden we een Driestroomgezinshuis. Mijn vrouw zegde haar baan op. En uiteindelijk ik ook."

Dochter Damaris had tot die tijd nooit gedacht dat ze in het bedrijf van haar ouders zou stappen. Tijdens haar pubertijd vraagt de pleegzorg veel aandacht van haar moeder en dat is

voor Damaris niet altijd makkelijk. Toch kan ze haar draai in haar werk als verloskundige niet helemaal vinden. Tijdens het franchisetraject dat haar ouders doorlopen ontstaat voor Damaris de mogelijkheid om haar ideeën, bijvoorbeeld over de verzorging en verpleging van mensen met lichamelijke beperking, vorm te geven. "We hadden veel nieuwe plannen. Samen met mijn schoonzus, leerkracht in het speciaal onderwijs, kreeg ik de ruimte om een nieuwe voorziening op te zetten." In 2014 starten ze met Driezorg Daniël, waar ze kindzorg, dagbesteding en leer-werktrajecten bieden. De naam Daniël is met zorg gekozen. "Daan was de broer van mijn vader. Hij was alleenstaand, heel intelligent. En autistisch, al is hij nooit gediagnosticeerd. Het was een man van vaste routines en principes. Twee weken per jaar kwam hij logeren. Dan wisten we dat we om 7 uur moesten eten. Als we daarvan afweken was het mis. Oom Daan gaf kleur aan onze familie. Hij vond het op zijn eigen manier bijzonder wat we deden."

De bouw van de nieuwe voorziening laat door procedures lang op zich wachten. Damaris en haar schoonzus zijn genoodzaakt te starten in een bouwkeet. Door de goede contacten met de gemeente stroomt het aantal cliënten binnen. "We bedienden een doelgroep dichtbij huis. Er was veel vraag naar onze vorm van begeleiding." In korte tijd worden er meerdere bouwketen toegevoegd. Midden in de winter moeten de kinderen met rolstoel en al naar binnen geholpen worden. Regelmatig bevriezen de leidingen en toiletafvoeren. "We schaamden ons er soms voor. Maar de ouders bleven enthousiast. Ze zagen de bouw vorderen en hadden vertrouwen in ons. Al tijdens de bouw kregen we al aanvragen voor logeren. Uiteindelijk bouwden we er nog vier kamers bij."

Tweemaal per maand logeren Henk en zijn vrouw in een huisje of op de camping. Hun bedden zijn dan nodig om een logeergeplek te kunnen bieden aan alle cliënten. In de tussentijd worden er ook nog twee trainingshuizen geopend in Drogeham, waar jongvolwassenen worden getraind in zelfstandig wonen. Na een jaar van heel hard werken en de inzet van bevlogen stagiaires besluiten ze dat het tijd is om personeel aan te trekken.

"We waren nog maar net begonnen met het ene of er was alweer vraag naar iets anders. We hebben dan ook echt moeten leren om te blijven staan voor wat we belangrijk vinden, waar we trouw aan zijn. We wilden de hele wereld redden, maar dat ging niet. We hebben nu ongeveer 60 werknemers en 150 cliënten en doen er alles aan om de kwaliteit van onze mensen en diensten te behouden."

Iedere afdeling heeft een coach die verantwoordelijk is voor het behouden van 'ons culturele erfgoed', zoals Henk het noemt. "We staan voor onze missie en visie. Iedereen die bij ons komt werken wordt gevraagd onze missie uit te dragen. Het is voor ons belangrijk dat de cliënt een waardevolle tijd bij ons heeft. Dat is de waarde van ons bestaan."

Damaris vult haar vader aan. "Zelf zijn we opgegroeid in een warm gezin; waar we mogen zijn wie we zijn. We willen onze cliënten eenzelfde plek bieden. Waar liefde en geborgenheid is. Daarom gaan we met zijn allen op vakantie, uit eten en zingen we Sinterklaasliedjes voor de open haard. Ook al groeien we groter, we blijven nog steeds dichtbij deze waarden. Je mag hier

zijn wie je bent, je mag hier iedere dag opnieuw beginnen. Dat is wat ons ten diepste drijft. Dat noemen wij het Bosk-bloed, dat stroomt door de aderen van iedere medewerker."

De organisatie is inmiddels druk met de bouw van de nieuwste locatie in Joure, waar 15 appartementen worden gerealiseerd voor mensen met uiteenlopende zorgvragen. Een eigen voordeur en toch ook de mogelijkheid om in de gemeenschappelijke ruimte een praatje te kunnen maken onder het genot van een kop thee. Het 16e appartement is voor Henk en Jeannette. Na jarenlang dag en nacht één te zijn geweest met de drukte in het gezinshuis nemen ze een klein deel van hun leven weer in eigen handen. Terug naar Joure voor de rust. En een eigen badkamer.

## Noodpakket maatregelen coronacrisis

**Na de eerder genomen maatregelen ter bestrijding van de coronacrisis komt het kabinet nu met een noodpakket aan bijzondere maatregelen.**

Dit noodpakket geldt voorlopig voor een periode van drie maanden en omvat de volgende drie hoofdelementen:

- een noodpakket banen en economie;
- de instelling van een noodloket;
- liquiditeitssteun.

### Noodpakket banen en economie

Het noodpakket banen en economie omvat een tijdelijke noodmaatregel banenbehoud, extra ondersteuning voor zelfstandige ondernemers en een verzachting van de premiedifferentiatie in de WW.

### Noodloket

Er komt een noodloket waar ondernemers een gift voor de eerste nood kunnen vragen. Deze gift geldt voor ondernemers die direct zijn getroffen door overheidsmaatregelen ter bestrijding van de coronacrisis en die daardoor een groot deel van hun omzet verliezen. De tegemoetkoming en de voorwaarden moeten nog



worden uitgewerkt. Het betreft een eenmalig forfaitair bedrag van € 4.000 voor de periode van drie maanden.

### Liquiditeitssteun

De liquiditeitssteun omvat een aantal fiscale maatregelen zoals uitstel van betaling en verruiming van kredietfaciliteiten. In de volgende artikelen wordt op de maatregelen van het noodpakket nader ingegaan.

**N.B.** Dit artikel is bijgewerkt tot 23 maart. Mogelijk zijn er in de tussentijd wijzigingen of aanvullingen aangebracht.

## Noodpakket maatregelen coronacrisis: banenbehoud

### Werktijdverkorting

De bestaande regeling voor werktijdverkorting is met onmiddellijke ingang ingetrokken. De regeling wordt vervangen door een Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW). Deze regeling maakt het mogelijk om meer werkgevers sneller financieel tegemoet te komen dan binnen de ingetrokken regeling mogelijk was. De noodmaatregel geldt voor alle bedrijven, ongeacht hun omvang. Het aanvraagproces staat los van de WW-regeling. Werknemers verliezen hierdoor geen WW-rechten.

Werkgevers met een verwacht omzetverlies van ten minste 20% kunnen bij het UWV een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen tot maximaal 90% van de loonsom. De werkgever betaalt het loon van de betrokken werknemers volledig door. De tegemoetkoming geldt voor een periode van drie maanden. Deze periode kan eenmalig worden verlengd met drie maanden. Aan verlenging zullen nadere voorwaarden worden gesteld. De regeling ziet op omzetzakkingen vanaf 1 maart 2020.

Reeds ingediende aanvragen voor werktijdverkorting worden

## Noodpakket maatregelen coronacrisis: banenbehoud (vervolg)

beschouwd als ingediende aanvragen voor de nieuwe regeling. Voorwaarde voor de aanvraag is dat de werkgever geen ontslag om bedrijfseconomische redenen zal aanvragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt. De regeling betreft niet alleen de loonkosten van vaste werknemers maar ook van werknemers met een flexibel contract voor zover zij in dienst blijven gedurende de aanvraagperiode. Het UWV verstrekt op basis van de aanvraag een voorschot. Achteraf wordt vastgesteld wat het daadwerkelijke verlies in omzet is geweest. Bij de definitieve vaststelling van de tegemoetkoming vindt mogelijk een correctie plaats. Op dit moment is nog niet bekend vanaf welke datum aanvragen kunnen worden ingediend.

### Extra ondersteuning ondernemers

Voor zelfstandige ondernemers (zzp'ers en eenmanszaken) met financiële problemen komt er een tijdelijke voorziening voor drie maanden. De voorziening bestaat uit een aanvullende uitkering voor levensonderhoud en een lening voor bedrijfskapitaal. De uitkering voor levensonderhoud vult het inkomen aan tot het sociaal minimum. De toets op levensvatbaarheid van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen wordt niet toegepast om een snelle behandeling van aanvragen mogelijk te maken.

De hoogte van de inkomensondersteuning is afhankelijk van het inkomen en de samenstelling van het huishouden. Deze bedraagt maximaal circa € 1.500 per maand netto. Deze ondersteuning hoeft niet te worden terugbetaald.

De versnelde procedure geldt ook voor aanvragen voor een lening voor bedrijfskapitaal tot maximaal € 10.157. Uitstel van de aflossingsverplichting is mogelijk. Tevens zal een lagere rente worden gehanteerd.

### WW-premiedifferentiatie

De hoge WW-premie voor flexibele contracten geldt niet voor vaste werknemers die door het coronavirus in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal deze aanpassing van de wet voor het kalenderjaar 2020 zo spoedig mogelijk uitwerken.

Het uitstel, dat werkgevers hebben gekregen om een vaste arbeidsovereenkomst op schrift te stellen, wordt verlengd tot 1 juli 2020. Ook de coulanceregeling om het lage WW-percentage te hanteren voor werknemers, die op 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst waren, wordt verlengd tot en met 30 juni 2020.

## Noodpakket maatregelen coronacrisis: belastingmaatregelen

### Uitstel van betaling van belastingen

Al eerder is aangekondigd dat de Belastingdienst bijzonder uitstel van betaling verleent aan alle ondernemers die door de coronacrisis in liquiditeitsproblemen zijn gekomen of zullen komen. De Belastingdienst verleent het uitstel direct nadat het verzoek is ontvangen. Individuele beoordeling van het verzoek vindt later plaats.

### Energiebelasting

De heffing van de energiebelasting en de Opslag Duurzame Energie (ODE) voor bedrijven in de tweede, derde en vierde belastingsschijf zal tijdelijk worden uitgesteld. Het kabinet onderzoekt hoe dit kan worden vormgegeven.



### Geen verzuimboete

De komende tijd legt de Belastingdienst geen verzuimboete op voor het niet (tijdig) betalen van belasting. De behandeling van verzoeken om uitstel van betaling moet handmatig plaatsvinden, zodat behandeltijden kunnen oplopen indien veel verzoeken binnenkomen.

### Invorderings- en belastingrente

De invorderingsrente is vanaf 23 maart 2020 tijdelijk verlaagd van 4 naar 0,01%. Deze verlaging geldt voor alle belastingsschulden. Ook de belastingrente gaat tijdelijk omlaag van 8% voor de vennootschapsbelasting en 4% voor overige belastingen naar 0,01%. Deze verlaging gaat in op 1 juni 2020. De tijdelijke verlaging van de belastingrente in de inkomstenbelasting gaat in op 1 juli 2020.

### Voorlopige aanslagen

Ondernemers die een lagere winst verwachten door de coronacrisis kunnen een verzoek indienen voor een verlaging van de voorlopige aanslag. Deze verzoeken zullen door de Belastingdienst worden ingewilligd.

## Noodpakket maatregelen coronacrisis: kredietverruiming

### Verruiming Borgstellingsregeling MKB-kredieten

De staatssecretaris van Economische Zaken en Klimaat heeft de Borgstellingsregeling MKB-kredieten (BMKB) tijdelijk verruimd om de liquiditeitsrisico's in verband met het coronavirus te matigen, zodat bedrijven met een gezond toekomstperspectief gefinancierd kunnen blijven. De regeling houdt in dat de overheid voor een deel van de lening borg staat als bedrijven niet genoeg zekerheden kunnen bieden. De verruiming houdt in dat de borgstelling omhoog gaat van 50 naar 75% van het krediet. Deze maatregel is bestemd voor een overbruggingskrediet of verhoging van een rekening-courantkrediet met een maximale looptijd van twee jaar. Ook een aantal overige voorwaarden in de regeling is versoepeld. Aanmelding is mogelijk vanaf maandag 16 maart 2020. Ondernemers die voor de regeling in aanmerking willen komen, kunnen zich melden bij hun bank of kredietverstrekker.

### GO-regeling

De GO-regeling kent een 50% garantie op bankleningen en bankgaranties vanaf € 1,5 miljoen tot maximaal € 50 miljoen per onderneming. Het garantiebudget van de GO-regeling wordt verhoogd van € 400 miljoen tot € 1,5 miljard. Het maximum per onderneming wordt verhoogd naar € 150 miljoen. De verruimingen zullen binnen een week geëffectueerd worden.

## Internationaal

### Toelichting fiscale gevolgen Brexit

In een besluit heeft de staatssecretaris van Financiën een toelichting gegeven op de fiscale gevolgen van de Brexit gedurende de overgangperiode van 1 februari 2020 tot en met 31 december 2020. Tijdens deze overgangperiode blijft het gemeenschapsrecht voor het grootste deel gelden en is nationaal overgangsrecht niet nodig. De inwoners van het Verenigd Koninkrijk (VK) worden tijdens de overgangperiode beschouwd als inwoners van een EU-lidstaat.

Dit betekent onder andere het volgende:

- Inwoners van het VK kunnen het gehele belastingjaar 2020 kwalificerende buitenlandse belastingplichtige zijn.
- Inwoners van het VK behouden onder voorwaarden het recht op het belastingdeel van de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting.
- Werkgevers kunnen de regelingen met betrekking tot het anoniementarief en de identificatieplicht ongewijzigd uitvoeren voor onderdanen van het VK.
- De afdrachtvermindering zeevaart bedraagt voor een zeevarende, die in het VK woont, 40% van de loonsom.



### Qredits

Qredits is een sociale kredietverstrekker voor bedrijven. Het kabinet is bereid Qredits financieel te ondersteunen met € 6 miljoen voor een termijn van negen maanden. De ondersteuning wordt gebruikt voor het verlenen van uitstel van de aflossingsverplichting voor maximaal zes maanden en een rentekorting over deze periode. De tegemoetkoming geldt uitsluitend voor coronagerelateerde aanvragen.

### Borgstelling MKB-Landbouwkredieten

De regeling Borgstelling MKB-Landbouwkredieten is tijdelijk verruimd door een gunstigere borgstelling voor werkkapitaal. De verruiming moet de financiering van land- en tuinbouwbedrijven vergemakkelijken. De aangepaste regeling geldt met ingang van 18 maart 2020.

- De regeling afdrachtvermindering S&O blijft van toepassing op werkzaamheden die in het VK worden verricht.
- De deelnemingsvrijstelling voor een deelneming in het VK wijzigt niet.
- Voor fiscale eenheden met een top- of tussenmaatschappij in het VK verandert de regeling niet.
- In het kader van voorkoming van dubbele belasting kan een in Nederland woonachtige werknemer in dienst van een in het VK gevestigde werkgever, gedurende het belastingjaar 2020, gebruik blijven maken van de onderworpenheidsfictie als aan de overige voorwaarden daarvoor is voldaan.
- Bij het opleggen van een conserverende aanslag IB bij emigratie naar het VK behoeft tot en met 31 december 2020 geen zekerheid te worden gesteld.
- Een betalingsregeling voor exitheffingen inkomsten- of vennootschapsbelasting blijft tot en met 31 december 2020 mogelijk voor inwoners van het VK.

Ook voor de indirecte belastingen geldt dat het VK tot en met 31 december 2020 wordt behandeld als ware het een lidstaat van de EU.

## Sociale verzekeringen

---

### Voorstel AOV zelfstandigen

De Stichting van de Arbeid, een overlegorgaan van werkgevers- en werknemersorganisaties, heeft een voorstel voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) voor zelfstandigen zonder personeel uitgewerkt. Zelfstandigen met personeel worden uitgezonderd van de verzekeringsplicht.

Het voorstel houdt in dat elke zelfstandige standaard verzekerd is voor een uitkering van 70% van het laatstverdiende inkomen, tot een bedrag van circa € 30.000 per jaar. De uitkering is maximaal gelijk aan het wettelijk minimumloon van momenteel € 1.650 bruto per maand. De premie voor deze verzekering bedraagt 8% van het inkomen en is aftrekbaar. De uitkering kent een wachttijd van 52 weken. Zelfstandigen hebben de keuze om de wachttijd te verkorten tot 26 weken of te verlengen tot

104 weken. De verzekering loopt tot het bereiken van de AOW-leeftijd. Zelfstandigen hebben de mogelijkheid zich aanvullend te verzekeren.

Het UWV wordt verantwoordelijk voor de claimbeoordeling, de verstrekking van uitkeringen en de re-integratie van arbeidsongeschikte zelfstandigen. Re-integratie begint zodra de wachttijd ingaat om zelfstandigen zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Voor een effectieve re-integratie is een apart Arbo-centrum voor zelfstandigen wenselijk. De Belastingdienst wordt verantwoordelijk voor de premie-inning. Lopende private AOV's worden geëerbiedigd. Dat wil zeggen dat een zelfstandige die privaat verzekerd is, niet verplicht wordt over te stappen naar de verplichte verzekering. Net als bij de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen is ontheffing van de verzekeringsplicht mogelijk voor gemoedsbezwaarden.

## Arbeidsrecht

---

### Compensatie voor betaalde transitievergoeding

De verplichting om het loon door te betalen aan een zieke werknemer eindigt in de regel na 104 weken van arbeidsongeschiktheid. Op dat moment vervalt ook het opzegverbod wegens ziekte en kan de werkgever een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. Bij het ontslag moet de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding betalen.

Vanaf 1 april 2020 kunnen werkgevers compensatie aanvragen voor de transitievergoeding die zij hebben betaald bij het ontslag van een langdurig zieke werknemer.

De compensatieregeling geldt voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald. Het UWV voert de compensatieregeling uit. Op het werkgeversportaal van de website van het UWV is vanaf 1 april het aanvraagformulier voor de compensatieregeling beschikbaar.

#### Voorwaarden

Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de arbeidsovereenkomst is (gedeeltelijk) geëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- de werknemer was nog ziek bij het einde van het dienstverband;
- de werkgever heeft een transitievergoeding betaald aan de werknemer.

Werkgevers moeten kunnen aantonen dat aan de voorwaarden is voldaan. Bij de aanvraag moeten zij de volgende documenten aanleveren aan het UWV:

- de arbeidsovereenkomst;

- een bewijs van het einde van de arbeidsovereenkomst. Dat kan zijn een beëindigings- of vaststellingsovereenkomst, een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter of een opzeggingsbrief;
- een berekening van de transitievergoeding en loonstroken;
- een bewijs van betaling van de transitievergoeding.

#### Hoogte compensatie

De compensatie is niet per definitie gelijk aan de betaalde transitievergoeding. De compensatie is namelijk niet hoger dan het bedrag van de transitievergoeding waar de werknemer recht op had aan het einde van de periode van verplichte loondoorbetaling, dus na 104 weken ziekte.

#### Tijdstip aanvraag

De datum van de betaling van de transitievergoeding bepaalt tot wanneer u compensatie kunt aanvragen. Wanneer de transitievergoeding op of na 1 april 2020 betaald wordt, moet de compensatie binnen zes maanden na de betaling worden aangevraagd. Is de transitievergoeding volledig betaald voor 1 april 2020, dan moet de aanvraag voor 1 oktober zijn ingediend.

#### Duur behandeling

De duur van de behandeling van een aanvraag is afhankelijk van de situatie. Als het opzegverbod wegens ziekte voor 1 april 2020 is geëindigd, neemt het UWV binnen 26 weken na het indienen van de aanvraag een beslissing. Het UWV moet de compensatie binnen zes weken na de datum van de beslissing betalen.

Als het opzegverbod wegens ziekte op of na 1 april 2020 is geëindigd, moet het UWV binnen acht weken na het indienen van de aanvraag een beslissing nemen. Betaling volgt ook dan binnen zes weken na de datum van de beslissing.

## Varia

### Winstuitdeling door oplopen schuld aan bv

Als een aandeelhouder voor persoonlijke doeleinden geld opneemt bij de vennootschap, kan sprake zijn van een winstuitdeling als de aandeelhouder het opgenomen bedrag niet kan terugbetalen. De inspecteur dient aan de hand van feiten en omstandigheden aannemelijk te maken dat de lening niet kan of zal worden afgelost en dat de vennootschap en aandeelhouder zich daarvan bewust waren. Voor een winstuitdeling is verder vereist dat de vennootschap beschikt over winstreserves of dat er toekomstige winsten zijn te verwachten.



De Belastingdienst legde een navorderingsaanslag op aan de dga van een bv. De Belastingdienst merkte de toename van de rekening-courantschuld in 2014 aan als winstuitdeling aan de dga en zijn echtgenote. De dga bestreed dat sprake was van een onttrekking aan het vermogen van de bv. De toename van de rekening-courantschuld kon volgens de dga vrijwel direct worden terugbetaald door herfinanciering bij een professionele geldverstrekker. Daarnaast was de dga eigenaar van een van de bv overgenomen stuk grond met een waarde van € 45.000. Dat stuk grond kon aan de bv worden overgedragen. De inspecteur onderbouwde zijn standpunt dat de toename van de rekening-courantschuld niet kon worden terugbetaald aan de hand van de vermogenspositie van de dga en zijn echtgenote. Deze vermogenspositie was zonder de waarde van de aandelen in de bv ruim € 700.000 negatief aan het einde van 2014.

De rechtbank oordeelde dat sprake was van een winstuitdeling aangezien aflossing alleen mogelijk was uit toekomstige dividenduitkeringen door de bv. De inkomsten van de aandeelhouders waren niet voldoende om de rente aan de bank en aan de bv te voldoen. De bv was, in de persoon van de dga, op de hoogte

van diens bestaande verplichtingen en van de omvang van het privévermogen en -inkomen. Zekerheden waren niet verstrekt en aflossingsverplichtingen waren niet overeengekomen.

De rechtbank verlaagde het bedrag van de winstuitkering met de waarde van de grond. Voor dit bedrag vond de rechtbank niet aannemelijk dat het in 2014 definitief het vermogen van de bv had verlaten. De stelling van de dga, dat hij een lening van de bank zou kunnen krijgen om de toename van de rekening-courantschuld af te lossen, volgde de rechtbank niet. De dga heeft deze mogelijkheid niet benut, zodat daarmee geen rekening gehouden hoefde te worden.

### Geen gebruikelijkloonregeling door omvang werkzaamheden

Een werknemer met een aanmerkelijk belang in de vennootschap waarvoor hij werkt, moet voor zijn werkzaamheden ten minste een gebruikelijk loon ontvangen. Dat is het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de andere werknemers van de vennootschap;
- € 46.000.

De gebruikelijkloonregeling is niet van toepassing als de werkzaamheden voor de vennootschap beperkt van omvang zijn en het loon daarvoor niet hoger zou zijn dan € 5.000.

De Belastingdienst legde een aanslag inkomstenbelasting op aan de dga van een bv voor een gebruikelijk loon van € 15.000. De dga bestreed de aanslag. Omdat de dga geen aangifte had gedaan, werd de bewijslast omgekeerd en verzwaard. De rechtbank merkte daarbij op dat ter zake van niet of onvoldoende gemotiveerd betwiste feiten geen bewijs geleverd hoeft te worden. Volgens de rechtbank is de dga in de verzwaarde bewijslast geslaagd.

Voor zover de dga al werkzaamheden heeft verricht voor de bv waren deze zo beperkt van omvang dat het loon daarvoor niet meer dan € 5.000 zou hebben bedragen. De bv werd feitelijk bestuurd door de vader van de dga, die zelfstandig bevoegd bestuurder van de bv was. De dga was zelf student en verbleef voor de studie in het buitenland. De bv exploiteerde enkele onroerende zaken. De huurders correspondeerden rechtstreeks met werknemers van het vastgoedconcern van de vader van de dga. In het dossier ontbraken concrete aanknopingspunten dat de dga meer werkzaamheden zou hebben verricht dan enkele formele bestuurshandelingen. De rechtbank heeft de aanslag inkomstenbelasting verminderd tot nihil.

*Hoewel bij de samenstelling van deze nieuwsbrief de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene kader van deze nieuwsbrief, is deze niet bedoeld als enige vorm van professioneel advies en derhalve niet zondermeer geschikt voor het nemen van financiële beslissingen. Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact met ons op te nemen.*



Michel de Jong



Aafje van der Wiel - de Jong



Tjerk de Boer



Paulien de Haan



Vivian Holtrop - Brattinga



Peter Jan Hoekstra



Yvette van der Linden



Gert van der Wiel



Tineke Sinnema



Pierre Schwering



Minke Haan

*Als zakelijke vriend,  
samen onderweg naar  
het gouden resultaat!*

