



Redu-Nieuwsbrief november 2024

1. Kleine ondernemersregeling per 1 januari 2025 op ieder moment af te melden

Per 1 januari 2025 veranderen de regels van de kleineondernemersregeling (KOR) en wordt het mogelijk om de KOR aan te vragen in andere EU-landen via de EU-KOR. De belangrijkste veranderingen van de KOR zijn:

- **Verplichte deelnameperiode van drie jaar vervalt.**
Nu moet u als KOR-deelnemer met een omzet van maximaal € 20.000 per kalenderjaar verplicht drie jaar deelnemen. Deze verplichte periode vervalt per 1 januari 2025, waardoor u zich op ieder moment kunt afmelden.
- **Snelle heraanmelding voor de KOR.**
Vanaf 2025 hoeft u, nadat u zich afgemeld heeft voor de KOR, niet meer drie jaar te wachten om u opnieuw aan te melden. De uitsluitingsperiode is beperkt tot de rest van het kalenderjaar waarin u zich heeft afgemeld, plus het daaropvolgende kalenderjaar.
- **Eenvoudig aan- of afmelden via Mijn Belastingdienst Zakelijk.**
Vanaf 1 oktober 2024 wordt het aanmelden en afmelden voor de KOR eenvoudiger via Mijn Belastingdienst Zakelijk.
- **Einde deelname voor buitenlandse ondernemers.**
Ondernemers die niet in Nederland gevestigd zijn, maar wel een vaste inrichting voor de btw hebben en geregistreerd zijn voor de KOR, kunnen vanaf 1 januari 2025 niet langer deelnemen aan de regeling.

Vanaf 1 januari 2025 kunt u ook een btw-vrijstelling krijgen voor een of meer EU-landen waarin u zakendoet. Voorwaarden om deel te kunnen nemen aan de EU-KOR zijn de hiernavolgende.

- De hoofdvestiging van uw onderneming moet gevestigd zijn in Nederland.
- U neemt niet deel aan de invoerregeling.
- Uw jaaromzet is in een kalenderjaar niet meer dat € 100.000 (in alle EU-landen, inclusief Nederland).

Daarnaast mag de nationale omzetgrens van het EU-land waar u de btw-vrijstelling wilt toepassen, niet overschreden worden. Deze grens verschilt per EU-land.

2. Belastingdienst gaat controle op schijnzelfstandigen weer activeren. Waarop moet u letten bij de inhuur van zzp'ers

Vanaf 1 januari 2025 hanteert de fiscus weer de gebruikelijke regels voor controle, handhaving en naheffingsaanslagen als blijkt dat een ingehuurde zzp'er naar hun kwalificaties een werknemer is. Waarop controleert u?

Weer controle op schijnzelfstandigheid

Zoals u wellicht heeft vernomen, wordt vanaf 1 januari 2025 het handhavingsmoratorium weer opgeheven. Vanaf deze datum hanteert de Belastingdienst weer de gebruikelijke regels voor het opleggen van correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en boetes bij de handhaving van de kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen. Wat moet u weten?

De opheffing van het handhavingsmoratorium vergt voor zowel werkgevers als voor de werkenden (opdrachtnemers) behoorlijk wat inspanning. Het kabinet wil daarom voorkomen dat partijen die kunnen aantonen dat ze bezig zijn met de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie, gelijk na de opheffing van het handhavingsmoratorium worden geconfronteerd met vergrijpboetes.

Voor het opleggen van vergrijpboetes geldt onder voorwaarde een overgangperiode van een jaar.

Tip. De Belastingdienst zal in 2025 coulant omgaan met het opleggen van vergrijpboetes als u kunt aantonen dat u bezig bent met het verkleinen van schijnzelfstandigheid binnen uw bedrijf.

Let op. Er kunnen wel verzuimboetes worden opgelegd.



Modelovereenkomsten

Ook heeft het kabinet bekendgemaakt dat er geen modelovereenkomsten meer door de Belastingdienst worden goedgekeurd. De reden hiervoor is dat een modelovereenkomst vooraf geen zekerheid kan bieden dat er geen sprake is van loondienst. De beoordeling van arbeidsrelaties is immers gebaseerd op hoe er feitelijk gewerkt wordt. Hierdoor is volledige zekerheid vooraf niet te geven.

De lopende goedgekeurde modelovereenkomsten blijven geldig tot hun einddatum.

Op basis van de goedgekeurde lopende modelovereenkomsten kan men tot de einddatum (2029) van de modelovereenkomst deze nog gebruiken.

De modelovereenkomst biedt alleen zekerheid als zowel de zzp'er en de opdrachtgever conform de modelovereenkomst werken.

De handhaving op arbeidsrelaties richt zich voornamelijk op de loonheffingen bij de opdrachtgevers. Wanneer u als bedrijf niet aan de regels voldoet, kan de Belastingdienst u een naheffing tot maximaal vijf jaar terug opleggen. Er wordt vanaf 1 januari 2025 wel rekening gehouden met het eerdere handhavingsmoratorium. Dit houdt in dat de Belastingdienst alleen met terugwerkende kracht corrigeert tot 1 januari 2025, de datum van de opheffing van het handhavingsmoratorium.

Kwade opzet

Is er sprake van kwaadwillendheid of is een eerdere aanwijzing van de Belastingdienst niet in voldoende mate opgevolgd, dan kan de Belastingdienst naheffen tot het moment dat er sprake was van kwaadwillendheid met een maximum van vijf jaar, dan wel tot het moment dat de Belastingdienst de aanwijzing heeft gegeven.

Aantonen verkleinen schijnzelfstandigheid?

Om aan te tonen dat u als bedrijf actief bezig bent met het verkleinen van schijnzelfstandigheid, moet u laten zien dat u concrete stappen onderneemt om te voldoen aan de wetgeving. De hiernavolgende stappen kunnen u daarbij helpen.

Contracten

Zorg ervoor dat het contract dat u met een zzp'er afsluit, duidelijk de aard van de samenwerking en de zelfstandige positie van de zzp'er weergeven. De zzp'er moet zonder gezagsverhouding werken en mag niet dezelfde taken verrichten als andere werknemers binnen uw bedrijf.

Controleer of de door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten nog actueel zijn. Controleer of de dagelijkse werkzaamheden nog steeds overeenkomen met uw oorspronkelijke beoordeling van de arbeidsrelatie

Doorlichting van ingehuurde zzp'ers

Analyseer de huidige werkrelaties om te bepalen of de door u ingehuurde zzp'ers in de praktijk ook daadwerkelijk functioneren als zelfstandige ondernemers.

- Werkt hij voor eigen rekening en risico?
- Is hij ingeschreven bij de KvK?
- Heeft hij meerdere opdrachtgevers per jaar?
- Maakt hij reclame?

Indien blijkt dat de zzp'er die u heeft ingehuurd, niet functioneert als zelfstandig ondernemer, besluit dan om hem in dienst te nemen of de samenwerking te beëindigen.

Een zzp'er inhuren om werkzaamheden op te vangen bij drukte of ziekte van een werknemer van uw bedrijf is een aanwijzing voor een gezagsverhouding als deze werkzaamheden normaliter door werknemers worden gedaan.



De manier van aansturen van zzp'ers

Zzp'ers mogen niet worden aangestuurd zoals het geval is bij werknemers. Zorg ervoor dat er geen aansturing, toezicht of roosters zijn die lijken op een werknemer- werkgeverrelatie. Zo moet de zzp'er vrij zijn in hoe en waar hij het werk uitvoert en op welke tijden. **Let op.** Brengt de aard van het werk met zich mee dat de zzp'er op een bepaalde locatie of op een bepaald tijdstip moet werken (zoals op een bouwplaats), dan is dit niet automatisch een aanwijzing voor een gezagsverhouding.

Communicatie met zzp'ers

Zorg ervoor dat zzp'ers zich bewust zijn van hun zelfstandige status en de bijbehorende verantwoordelijkheden. Dit kan schriftelijk worden vastgelegd in overeenkomsten en bevestigingen.

Vraag zzp'ers om een verklaring te ondertekenen, waarin staat dat ze zelfstandig zijn, hun eigen tarieven bepalen, meerdere opdrachtgevers hebben en over de benodigde ondernemersverzekeringen (zoals een aansprakelijkheidsverzekering) beschikken.

Aanpassingen van wervingsbeleid zzp'er

Pas het selectieproces voor zzp'ers aan, zodat u alleen zzp'ers aanneemt die voldoen aan de criteria voor zelfstandigheid.

Overweeg goed wanneer u een zzp'er inhuurt en wanneer het gepast is om een werknemer aan te nemen. Huur geen zzp'ers in voor werk dat structureel deel uitmaakt van de kernactiviteiten van uw bedrijf. Dit is namelijk een aanwijzing voor een gezagsverhouding.

3. Nog een belastingvrije schenking doen in 2024?

Door nu te schenken, vermindert uw vermogen, waardoor uw erfgenamen later minder erfbelasting hoeven te betalen. Daarnaast zorgt een schenking ervoor dat dat uw vermogen in box 3 afneemt, waardoor u mogelijk minder belasting betaalt. Hoeveel u mag schenken, is afhankelijk van de relatie tussen u en de ontvanger en waarvoor de schenking gebruikt wordt. Wat is er jaarlijks vrijgesteld?

- In 2024 kunnen ouders hun kind € 6.633 belastingvrij schenken. Onder kind vallen ook stief- en pleegkinderen.
- Voor overige personen, zoals grootouders, ooms, tantes en vrienden, geldt in 2024 een belastingvrije schenking van € 2.658.

Schenken tot de jaarlijkse vrijstellingen zijn vrijgesteld van schenkbelasting. Ook hoeft de ontvanger van de schenking een aangifte schenkbelasting te doen.

Als uw kind (ook stief- of pleegkind) tussen de 18 en 40 jaar oud is of een fiscale partner heeft die binnen deze leeftijdsgrens valt (de dag van de 40^e verjaardag telt nog mee), kan hij of zij eenmalig gebruikmaken van de verhoogde vrijstelling.

Uw kind kan maar eenmaal in zijn leven gebruikmaken van de verhoogde eenmalige vrijstelling van dezelfde schenker.

Deze vrijstelling is alleen geldig als er aan voorwaarden wordt voldaan. Hoeveel u als ouder(s) eenmalig belastingvrij kunt schenken, is afhankelijk van het bestedingsdoel:

- voor een dure studie is dit € 66.268.
- voor een vrij te besteden doel is dit € 31.813.

Voorwaarden dure studie:

1. De ontvanger moet uw kind, stief- of pleegkind zijn en moet op het moment van de schenking tussen de 18 en 40 jaar zijn of een partner hebben binnen deze leeftijdsgrens (de dag van de 40^e verjaardag telt nog mee).
2. De studie of opleiding moet minstens € 20.000 per jaar kosten, exclusief levensonderhoud.
3. Uw kind mag nog niet eerder een verhoogde vrijstelling hebben gebruikt voor een schenking van u, ongeacht het doel (woning, studie, vrij besteedbare schenking).



4. De schenking moet via een notariële akte worden vastgelegd, waarin staat voor welke studie de schenking bedoeld is, wat de verwachte kosten van de opleiding zijn en dat de schenking vervalt als uw kind het bedrag van de schenking niet voor 2027 heeft besteed aan de opleiding.
5. U en uw kind moet aannemelijk kunnen maken dat het bedrag van de schenking ook daadwerkelijk aan de studie is besteed.
6. De schenking mag niet gebruikt worden om studieschulden af te lossen die voor de schenking zijn ontstaan.

Voorwaarden vrij te besteden doel:

- De ontvanger is uw kind, stief- of pleegkind.
- Uw kind moet op het moment van de schenking tussen de 18 en 40 jaar zijn of een partner hebben binnen deze leeftijdsgrens.
- Uw kind mag nog niet eerder een verhoogde vrijstelling hebben gebruikt voor een schenking van u, ongeacht het doel (woning, studie, vrij besteedbare schenking).

2 aandachtspunten:

1. Uw kind moet altijd aangifte schenkbelasting doen als er gebruik wordt gemaakt van de eenmalige verhoogde vrijstelling
2. Als ouders wordt u gezien als één schenker, ook als u gescheiden bent. **Let op.** U kunt de jaarlijkse vrijstelling niet combineren met de eenmalig verhoogde vrijstelling.

4. Belastingpakket voor 2025: krijgt de ondernemer blijven lucht?

Het belastingpakket voor 2025 lijkt ondernemers wat meer lucht te geven. In het Hoofdlijnenakkoord stond het al: verbetering van het vestigingsklimaat staat voorop. Recente lastenverzwaringen voor ondernemers, verhoging van de energiebelasting en vermogen zouden deels worden teruggedraaid. Het wetsvoorstel Belastingplan 2025 brengt deze voornemens - voor een deel - weer een stapje dichterbij.

Zo is er onder andere goed nieuws voor de directeur-groootaandeelhouder die dividend ontvangt van zijn BV. Het tarief van de tweede schijf van box 2 was per 1 januari 2024 met 2% verhoogd, maar deze verhoging wordt teruggedraaid. Het box 2-tarief voor de tweede schijf bedraagt vanaf 2025 weer 31%. Het tarief in de eerste schijf blijft hetzelfde als in 2024: 24,5%. Met het terugdraaien van de verhoging van het tarief van de tweede schijf van box 2 wil het kabinet een beter globaal evenwicht in het toptarief tussen aanmerkelijkbelanghouders (met hun BV), werknemers en IB-ondernemers te bereiken. Bij de invoering van het huidige belastingstelsel in 2001 waren deze ongeveer gelijk voor de verschillende typen werkenden, maar in de loop der jaren zijn de toptarieven flink uit elkaar gegroeid. Door de verhoging naar 33% per 1 januari 2024 bedroeg het effectieve toptarief voor aanmerkelijkbelanghouders 50,29%. Voor werknemers is dat 49,5% en voor IB-ondernemers 44,8%. Door de verlaging van het box 2-toptarief met 2%-punt komt het toptarief voor aanmerkelijkbelanghouders uit op 48,80% en wordt een beter globaal evenwicht in de tarieven bereikt. Deze maatregel betekent natuurlijk ook een structurele lastenverlaging voor aanmerkelijkbelanghouders. Het box 2-tarief is namelijk ook van toepassing op de sinds 2023 geldende heffing op excessieve leningen bij de eigen BV. Een nog beter globaal evenwicht tussen aanmerkelijkbelanghouders, werknemers en IB-ondernemers is te bereiken door een uniformering van het Vpb-tarief, maar daar blijft het kabinet toch liever vanaf. In 2025 is net als in 2024 een laag Vpb-tarief van 19% van toepassing tot een winst van € 200.000. Boven die winstgrens blijft het tarief 25,8%. De regels voor de belasting op bedrijfsverdracht (bedrijfsopvolgingsregeling (BOR) en de doorschuifregeling aanmerkelijk belang (DSR ab) worden eenvoudiger. Vanaf 2025 wordt de bezits- en voortzettingseis verlaagd van 5 naar 3 jaar. Ondernemers hebben dan eerder meer flexibiliteit in de bedrijfsvoering zonder het recht op de BOR te verliezen.

Werknemers en ondernemers gaan in 2025 in box 1 minder betalen door een nieuwe, eerste belastingschijf. Ook deze maatregel stond al in het Hoofdlijnenakkoord. Het laagste tarief in box 1 daalt van 36,97% naar 35,82% en dit geldt voor een inkomen tot en met € 38.441. Het tarief van de tweede schijf stijgt dan weer van 36,97% naar 37,48% voor inkomens tussen € 38.441 en € 76.817. Voor inkomens boven de grens van € 76.817 geldt een tarief van 49,50%. Een maatregel uit het Hoofdlijnenakkoord die niet doorgaat is de verlaging van het tarief in box 3. Het huidige tarief in box 3 van 36% blijft ook voor 2025 gelden. Het heffingsvrije vermogen wordt weliswaar verhoogd van € 57.000 naar € 57.684, maar dat betreft alleen een reguliere indexatie. De



echte veranderingen moeten komen met de invoering van het nog in te dienen wetsvoorstel Wet werkelijk rendement, maar daarvan is inmiddels al wel duidelijk dat deze wet zeker niet in 2027 in zijn geheel kan worden ingevoerd. De aankondiging in het Hoofdlijnenakkoord dat wetgeving wordt voorbereid voor een algehele hervorming van het toeslagen- en belastingstelsel lijkt helemaal een zeer verre toekomstvisie: "we gaan samen in gesprek over de stip op de horizon voor een eenvoudiger stelsel: een visie op de lange termijn. Deze visie vormt de basis voor een hervormingsagenda", aldus het Regeerprogramma.

Dit alles geldt wel met een voorbehoud, niets staat nog definitief vast. Vorig jaar versleutelde de Tweede Kamer op de valreep nog veel aan de belastingplannen, met onder meer de hiervoor gememoreerde verhoging van het box 2-tarief naar 33% tot gevolg. Het draaien aan de tariefknoppen is een favoriete methode van Kamerleden om de dekking van een amendement rond te krijgen. Hopelijk is de ondernemer komend jaar wat langer lucht gegund.

5. Openingstijden onvoldoende voor zelfstandigenaftrek

Rechtbank Zeeland-West-Brabant heeft beslist dat het zich beschikbaar houden voor de onderneming onvoldoende is om te voldoen aan het uren criterium voor de zelfstandigenaftrek.

Een man exploiteerde naast zijn woning een autowasstraat. Wanneer een auto het terrein opreed voor een wasbeurt ging in de woning een bel en zette de man de autowasstraat in werking. In 2019 kocht hij een tweedehands wasinstallatie die hij zelf repareerde. De andere werkzaamheden die hij in het kader van de onderneming verrichtte, bestonden onder meer uit het schoonmaken en onderhouden van het terrein, de wasinstallaties en de gebouwen, en het bijhouden van de administratie. De man claimde de zelfstandigenaftrek, maar volgens de inspecteur was niet voldaan aan het uren criterium.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant (ECLI:NL:RBZWB:2024:3942) stelde vast dat in 2019 in totaal 300 uur en in 2020 in totaal 195 uur aan de onderneming waren besteed in verband met de werkzaamheden aan de tweedehands installatie. Als die (directe) uren al aannemelijk waren, dan moest, om aan het uren criterium te voldoen, in 2019 ten minste 925 uur en in 2020 ten minste 982 uur aan andere werkzaamheden (indirecte uren) voor de onderneming zijn besteed. Voor geen van de jaren was er echter een urenverantwoording of andere stukken overgelegd en daarmee waren de uren niet aannemelijk gemaakt. De Rechtbank was het niet met de man eens dat aan het uren criterium was voldaan omdat hij gedurende de openingstijden bereikbaar moest zijn voor zijn onderneming. Het feitelijk drijven van een onderneming hield meer in dan het zich beschikbaar houden voor de onderneming.

Commentaar

Aan het uren criterium wordt voldaan als in een jaar minimaal 1.225 uren aan de onderneming zijn besteed én de tijd die in totaal wordt besteed aan de onderneming en het verrichten van andere werkzaamheden, bijvoorbeeld in loondienst, grotendeels wordt besteed aan de onderneming. Bij arbeidsongeschiktheid geldt een verlaagd uren criterium van 800 uren. De grotendeels-eis geldt niet voor degene die in één of meer van de vijf voorafgaande kalenderjaren geen ondernemer was. Het uren criterium wordt niet naar rato of tijdsgelang toegepast. Ook bij ondernemerschap gedurende een deel van het jaar moet 1.225 uur aan de onderneming worden besteed.

De ondernemer moet aannemelijk maken dat hij in het jaar ten minste 1.225 uren aan werkzaamheden voor de onderneming heeft besteed. Het is de ondernemer die beoordeeld of bepaalde werkzaamheden nut hebben voor de onderneming. Ook "indirecte" werkzaamheden - werkzaamheden waarmee geen omzet wordt behaald - tellen in beginsel mee voor het uren criterium. Anders dan bij directe werkzaamheden zijn de indirecte uren moeilijk te controleren. Tot de werkzaamheden met het oog op de zakelijke belangen van de onderneming behoort ook het volgen van cursussen of opleidingen die zijn gericht op het verkrijgen of op peil houden van de vakbekwaamheid die nodig is om de onderneming te kunnen blijven uitoefenen. Uren die zijn besteed aan cursussen die bedoeld zijn om nieuwe vakkennis te verwerven en daarmee de vakbekwaamheid uit te bereiden, gelden niet als uren die zijn besteed aan de onderneming en tellen daarom niet mee voor het uren criterium.



6. Beschikbare uren tellen niet mee voor urencriterium

Om voor de ondernemersaftrek, zoals de zelfstandigenaftrek en startersaftrek, in aanmerking te komen moet een IB-ondernemer voldoen aan het urencriterium. Dit criterium houdt in dat de ondernemer minstens 1.225 uur per jaar aan de onderneming moet spenderen. Hierbij kan het gaan om directe maar ook indirecte uren die een ondernemer aan zijn onderneming besteedt. De uren die een ondernemer beschikbaar is voor zijn onderneming tellen niet mee voor het urencriterium. Dit was namelijk het standpunt van een ondernemer met een autowasserij in een zaak bij Rechtbank Zeeland-West-Brabant (ECLI:NL:RBZWB:2024:3942). Maar de rechter wees het beroep af, omdat de man geen urenverantwoording of andere stukken kon overleggen waaruit bleek dat hij de (indirecte en directe) uren aan zijn onderneming had besteed. De rechter gaf aan dat het feitelijk drijven van een onderneming meer inhoudt dan het zich beschikbaar houden voor de onderneming. De beschikbare uren telden dan ook niet mee voor het urencriterium.

7. Wat is het fiscale voordeel van een lijfrente

In Nederland krijgt iedere inwoner AOW van de overheid. Daarnaast vallen veel werknemers onder een collectief pensioenfonds via de werkgever. De derde pijler is zelf pensioen opbouwen, bijvoorbeeld door een lijfrente af te sluiten bij een bank, beleggingsinstelling of verzekeraar. Ondernemers kiezen hier vaak voor. Opbouwen kan door het inleggen van een bedrag op een (geblokkeerde) spaar- of beleggingsrekening. Of via een verzekering, waar maandelijks premie voor moet worden betaald. Met het opgebouwde bedrag koopt u dan een lijfrente-uitkering aan. Hoe hoog die is hangt af van de dan geldende voorwaarden. Het is dus niet zo dat het opgebouwde potje wordt uitgesmeerd en dat dit de uitkering vormt. De meeste voorkomende soorten lijfrentes zijn:

- de oudedagslijfrente;
- de tijdelijke oudedagslijfrente;
- de nabestaandenlijfrente.

De Belastingdienst stelt eisen aan de lijfrente, wil die in aanmerking komen voor belastingvoordeel. De ingelegde bedragen of de premies zijn onder voorwaarden aftrekbaar. Of dat zo is, hangt af van de 'jaarruimte' en de 'reserveringsruimte'.

Aan de hand van deze twee criteria bepaalt de Belastingdienst of er bij u sprake is van een pensioentekort. Met de rekentool op site van de Belastingdienst kunt u uitrekenen hoeveel inleg maximaal aftrekbaar is. De opbouw is dus aftrekbaar en onbelast, maar de uitkeringen van een lijfrente zijn belast in box 1 van de inkomstenbelasting. Hier kan echter ook een fiscaal voordeel in zitten, aangezien de uitkeringen vaak ingaan ná het bereiken van de AOW-leeftijd. In dat geval geldt tot een inkomen van rond de € 40.000 in box 1 een tarief van 19,07% (in 2024). Tot aan de AOW-leeftijd is het tarief voor datzelfde bedrag 36,97%.

8. Te veel uren in loondienst verhindert zelfstandigenaftrek

Door uw overlijden komt ook gelijk de bedrijfsopvolging voor de onderneming om de hoek kijken. U heeft natuurlijk veel van uw beschikbare tijd en geld in uw onderneming geïnvesteerd en een sterke emotionele band en loyaliteit met uw onderneming. De continuïteit van de onderneming is dan ook heel belangrijk voor u. Een ondernemerstestament kan daarbij helpen.

Als u bij leven uw onderneming overdraagt, neemt dat een aantal jaar in beslag. Op de situatie van overlijden moet u altijd voorbereid zijn. Een goed testament is daarom voor een ondernemer noodzakelijk. Met name voor ondernemers voldoen de wettelijke regels van het erfrecht vaak niet om tegemoet te komen aan de wensen van de ondernemer over de nalatenschap. Zonder testament kan uw onderneming terechtkomen bij erfgenamen die misschien helemaal geen verstand van zaken hebben.

Opvolger treedt in rechten en plichten erflater

Als ondernemer kunt u ervoor kiezen om alleen de bedrijfsopvolger tot (enig) erfgenaam te benoemen door middel van het opstellen van een ondernemerstestament. Als erfgenaam treedt de opvolger dan in de rechten en plichten van de erflater oftewel u als de ondernemer. Hierdoor hoeft de bedrijfsopvolger niet met de



andere erfgenamen in overleg over de verdeling van de nalatenschap. Het ondernemerstestament kan met name interessant zijn voor ondernemers met een IB-onderneming, omdat alle bestanddelen van de onderneming apart in de nalatenschap vallen. Aan de partner en de andere kinderen (erfgenamen) kan een legaat ter grootte van hun erfdeel in contanten of in niet-ondernemingsvermogen worden toegekend. U kunt in uw testament vastleggen dat de bedrijfsopvolger de uit te keren bedragen aan de andere kinderen (legatarissen) in termijnen mag uitbetalen. Als u in het ondernemerstestament opneemt dat de bedrijfsopvolger de in te brengen waarde in termijnen mag betalen vanwege de bedrijfscontinuïteit, zullen de andere verkrijgers hiermee moeten instemmen. Ook als zij een beroep doen op hun legitieme portie weegt de bedrijfscontinuïteit zwaar en beperkt deze de opeisbaarheid van de legitieme portie.

Aandelen bv vallen in nalatenschap

Als u een bv drijft, vallen de aandelen in de bv in de nalatenschap. De aandelen kunt u door middel van een legaat aan de beoogd bedrijfsopvolger nalaten. Eventueel kunt u bepalen dat de waarde van de aandelen met de andere erfgenamen moet worden verrekend door de opvolger de waarde van de aandelen in te laten brengen in de nalatenschap. Ook kunt u bepalen dat de in te brengen waarde niet direct hoeft te worden voldaan door de opvolger, maar dat deze waarde in termijnen mag worden betaald.

Executeur benoemen

Het is belangrijk om een executeur te benoemen, zodat de onderneming tijdens de periode van onverdeeldheid van de nalatenschap in goede handen is. Voor de periode dat de bedrijfsopvolger nog niet klaar is voor de nieuwe functie, kan ook een bewindvoerder worden benoemd.

Waarborgen van continuïteit

De bedrijfscontinuïteit wordt enerzijds gewaarborgd door de juiste bedrijfsopvolger als verkrijger van de onderneming aan te wijzen en anderzijds door ervoor te zorgen dat er niet te veel liquiditeiten aan het ondernemingsvermogen worden onttrokken. Het laatste realiseert u door ervoor te zorgen dat er zo min mogelijk belastingheffing verschuldigd is bij het overlijden. De belastingheffing kunt u voorkomen of uitstellen door optimaal gebruik te maken van de fiscale faciliteiten die de wet biedt (denk aan de bedrijfsopvolgingsfaciliteiten in de Successiewet en de IB).

Zorg dat overeenkomsten aansluiten

Als er ondernemingsvermogen in de nalatenschap valt, is het ook van belang dat alle overeenkomsten van de onderneming (zoals een vof-akte, de statuten van de bv of een aandeelhoudersovereenkomst) en het testament op elkaar aansluiten. Zo kunt u in de statuten of het vennootschapscontract opnemen dat na uw overlijden, de onderneming of de aandelen in de bv aan de andere vennoten, maten of aandeelhouders moet(en) worden aangeboden (de zogenoemde aanbiedingsplicht of blokkeringsregeling). Deze contractuele regelingen gaan voor de bepalingen in het testament.

9. Betalingsonmacht: meld dit direct bij de fiscus

Een groot voordeel van ondernemen in een BV is dat de BV in principe zelf aansprakelijk is voor schade. De enige manier voor schuldeisers (ook de Belastingdienst) om de bestuurder van de BV aan te spreken, is door een beroep te doen op bestuurdersaansprakelijkheid. Is uw BV bijvoorbeeld niet in staat om de belastingschulden te betalen, meld dit dan direct bij de Belastingdienst. Doe dit in ieder geval binnen 14 dagen nadat u de belastingen had moeten betalen. Dit geldt ook als uw BV afdrachten aan het pensioenfonds/verzekeraar of UWV niet meer kan doen. Als u de betalingsonmacht te laat of helemaal niet doet, kunt u namelijk als bestuurder aansprakelijk worden gesteld. U mag de melding niet telefonisch doorgeven. U moet een aangetekende brief sturen en/of het formulier 'Melding van betalingsonmacht bij belastingen en premies' invullen en opsturen naar Belastingdienst, Postbus 100, 6400 AC Heerlen. Geef daarbij in ieder geval het volgende aan:

- om welke belastingsoort/premiesoort het gaat;
- om welk tijdvak;
- welke aanslag;
- hoe uw vermogen eruitziet;
- welke problemen er zijn binnen de BV;
- hoe deze problemen zijn ontstaan.



De Belastingdienst beoordeelt uw melding binnen twee maanden nadat u deze heeft verstuurd. U krijgt hiervan schriftelijk bericht. Als de financiële situatie niet verbetert, is de kans groot dat uw BV de belastingen over de tijdvakken daarop volgend ook niet kan betalen. U hoeft de betalingsonmacht dan niet opnieuw te melden. De betalingsonmacht eindigt pas als u de aanslagen heeft betaald die u heeft gemeld, of als u schriftelijk heeft laten weten dat er geen sprake meer is van betalingsonmacht. Let op: een melding van betalingsonmacht geldt niet automatisch als een verzoek om uitstel van betaling of een verzoek om kwijtschelding. U moet hiervoor apart een verzoek indienen.

10. Zo stelt u een arbobeleid op, ook als kleine werkgever

In de Arbowet staat dat uw werknemers in een gezonde en veilige omgeving moeten kunnen werken. Volgens de voorschriften in de Arbowet bent u verplicht een goed arbobeleid op te stellen. Maar hoe pakt u dat aan?

Elke werkgever, ook de kleine

Als kleine ondernemer met slechts enkele werknemers lijkt het misschien een uitdaging om een arbobeleid op te stellen. Toch is het belangrijk om aandacht te besteden aan de arbeidsomstandigheden om een gezonde en veilige werkomgeving te garanderen. Hierna vindt u de belangrijkste elementen van een arbobeleid en hoe u deze eenvoudig kunt implementeren.

Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Een RI&E is een verplicht onderdeel van het arbobeleid en vormt de basis voor een veilige werkomgeving. Het doel is om de risico's op de werkvloer in kaart te brengen en te evalueren. Kleine(re) bedrijven kunnen een versimpelde procedure hanteren, waarbij:

1. Maak een lijst van alle mogelijke gevaren binnen het bedrijf. Denk aan fysieke risico's, zoals tillen, gevaarlijke stoffen, machines, maar ook psychosociale risico's, zoals werkdruk en stress.
2. Beoordeel hoe groot de kans is dat een risico zich voordoet en wat de mogelijke gevolgen zijn.
3. Stel een plan op om de geïdentificeerde risico's te beheersen of te elimineren. Prioriteer de acties op basis van de ernst van de risico's.

Het Arboportaal van de overheid biedt een overzicht van beschikbare RI&E-instrumenten en links naar branche specifieke tools. Ook vindt u hier informatie over wettelijke verplichtingen en hoe u een RI&E kunt laten toetsen. Steunpunt RI&E heeft een online tool beschikbaar die speciaal is ontworpen voor kleine bedrijven. Deze tool begeleidt u stap voor stap door het proces.

Ziekteverzuimbeleid

Een effectief ziekteverzuimbeleid helpt om verzuim te voorkomen en zorgt voor een snelle terugkeer van zieke werknemers. Besteed in uw beleid aandacht aan onder andere de hiernavolgende zaken.

1. Zorg voor een gezonde werkplek en besteed aandacht aan werkplezier en een goede werk-privébalans.
2. Stel duidelijke regels op voor het melden van ziekte en zorg dat iedereen deze kent.
3. Houd regelmatig contact met zieke werknemers om te bespreken hoe het gaat en wat er nodig is voor een spoedig herstel.
4. Maak een plan voor re-integratie dat is afgestemd op de mogelijkheden van de werknemer en de eisen van de werkplek.

Online hulp

Er zijn verschillende onafhankelijke websites waar u meer informatie kunt vinden over het opstellen van een ziekteverzuimbeleid. Ook over ziekteverzuim biedt het Arboportaal uitgebreide informatie. U vindt er richtlijnen, tips en wettelijke verplichtingen rondom ziekteverzuim en re-integratie. Bij ArboNed vindt u welke plichten werkgever en werknemer hebben bij ziekteverzuim.

Ook vindt u er uitleg over de Wet verbetering poortwachter die is ingesteld om langdurig ziekteverzuim terug te dringen en bijv. regelt wat werkgever en werknemer in de eerste twee ziektejaren moeten doen. Bij zieke werknemers krijgt u ook met het UWV te maken. Op hun website leest u wat u moet doen als een werknemer ziek is.



Bedrijfs hulpverlening (bhv)

Ook in kleine bedrijven is het verplicht om bedrijfs hulpverlening te organiseren. Bhv'ers zijn werknemers die getraind zijn om te handelen bij noodsituaties, zoals brand, ongevallen of ontruiming.

De wet stelt geen specifiek aantal bhv'ers vast, maar er moet altijd een bhv'er aanwezig zijn tijdens werktijden. Voor kleine bedrijven is één bhv'er vaak voldoende.

Zorg ervoor dat de bhv'ers regelmatig getraind worden en hun kennis up-to-date houden en geef hun als taak om te zorgen voor voldoende en goed onderhouden bhv-middelen, zoals brandblussers en EHBO-kits.

Preventiemedewerker

Elke organisatie moet minstens één preventiemedewerker hebben. Deze persoon is verantwoordelijk voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid op de werkvloer, ondersteunt bij de RI&E, geeft advies en werkt samen met de bedrijfsarts. Er zijn korte cursussen beschikbaar.

Kleine bedrijven.

In kleine bedrijven (tot 25 werknemers) kan de werkgever zelf als preventiemedewerker optreden. De bhv'er mag ook als preventiemedewerker optreden, maar moet wel over voldoende specifieke kennis beschikken.

PAGO

Het PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek) is een medisch onderzoek dat periodiek wordt uitgevoerd om de gezondheid van werknemer te monitoren. Dit is vooral belangrijk in sectoren waar werknemers blootgesteld worden aan gezondheidsrisico's. Het onderzoek richt zich op werkgerelateerde gezondheidsrisico's en kan bestaan uit medische vragenlijsten, lichamelijke onderzoeken en specifieke tests.

De frequentie van het PAGO is afhankelijk van de specifieke risico's binnen het bedrijf. Dit kan variëren van jaarlijks tot een keer in de vijf jaar.

Er bestaat geen universele lijst die alle PAGO-regels per sector bevat. Toch kunt u online wel wat hulp vinden. Het Arboportal biedt informatie over PAGO en specifieke richtlijnen en verplichtingen voor diverse sectoren.

Veel sectoren hebben hun eigen brancheorganisatie die specifieke arboregels en richtlijnen, inclusief PAGO, opstelt. Denk aan bijv. Bouwend Nederland, VNO-NCW en FME.

Diverse branches hebben regels voor een Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek. Voorbeelden zijn de bouwsector (brancheorganisatie Bouwend Nederland), de zorgsector (brancheorganisatie ActiZ en NVZ), de sector transport en logistiek (brancheorganisatie TLN) en de agrarische sector (brancheorganisatie Stigas).

Arbodienst

Volgens de Arbowet zijn alle werkgevers verplicht een overeenkomst te hebben met een arbodienstverlener, het basiscontract. Neem in uw arbobeleid op met welke arbodienst u een contract heeft en wat de contactgegevens zijn.

Betrek medewerkers bij het arbobeleid

Bij het opstellen van het arbobeleid is het belangrijk om de werknemers te betrekken. Geef de bhv'er en preventiemedewerker een actieve rol en bespreek het arbobeleid (en de RI&E) tijdens vergaderingen. **Let op.** De personeelsvertegenwoordiging (>10 werknemers) en de ondernemingsraad (>50 werknemers) hebben medezeggenschap over het arbobeleid. **Tip.** In heel kleine bedrijven kan direct overleg tussen de werkgever en werknemers effectief zijn. Hierdoor kunnen werknemers hun zorgen en ideeën direct delen.

Disclaimer:

Bij de samenstelling van deze uitgave is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd.

De mogelijkheid bestaat dat sommige informatie na verloop van tijd verouderd of niet meer juist is.

Accountants- en administratiekantoor Redu kan geen aansprakelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van informatie in deze uitgave.