

## NIEUWSBRIEF MKB

augustus 2022

MKB



Geachte lezers,

Met deze nieuwsbrief informeren wij u over actualiteiten en ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn. Wilt u hierover meer informatie of wilt u een ander onderwerp bespreken, neem dan contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Veel leesplezier en goede zaken toegewenst!

Met ondernemende groet,  
Mark Rens, Remko Metz,  
Patrick Coomans en  
Eric Leermakers



TIPS VOOR DE ONDERNEMER

## Subsidieregeling voor digitalisering kleine mkb-ondernemers

**Bent u een mkb-ondernemer met 2 tot 50 werknemers? Weet dan dat u hulp kunt krijgen bij het digitaliseren van uw bedrijf via 'Mijn Digitale Zaak'.**  
([rvo.nl](https://rvo.nl) > Subsidie- en financieringswijzer)

Dit gezamenlijke initiatief van INretail, de Kamer van Koophandel en MKB-Nederland biedt u een persoonlijk advies, een stappenplan en overzicht

van leveranciers. U kunt vervolgens bij de RVO subsidie aanvragen, waarmee u advies kunt inwinnen en/of technologie aanschaffen. De subsidie vergoedt 50% van de offerte, tot maximaal € 2.500. Daarvan heeft maximaal € 500 betrekking op advies. Maak tijdig gebruik van deze subsidiekans. U kunt de subsidie nog tot en met **30 november 2022** aanvragen. •

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

## Verzoek tijdig om teruggaaf buitenlandse btw

**Bent u btw-ondernemer en hebben ondernemers in een andere EU-lidstaat aan u in 2021 buitenlandse btw in rekening gebracht?**

U kunt die btw dan terugvragen via de Belastingdienst door in te loggen op een speciale [website](#). (Btw > Zaken doen met het buitenland > Btw terugvragen uit andere EU-landen)

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 2022** bij de Belastingdienst zijn ingediend. Uitstel is niet mogelijk. •

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

# Aflossingsregeling coronabelastingsschulden versoepeld

Heeft u als ondernemer tijdens de coronapandemie uitstel van betaling voor belastingsschulden aangevraagd en gekregen? U zult dan vanaf 1 oktober 2022 de opgebouwde belastingsschuld in 60 maanden moeten gaan aflossen. Daarover ontvangt u bericht van de Belastingdienst.

In de kern gezonde ondernemingen kunnen problemen ervaren bij het aflossen van de belastingsschuld. Daarom heeft het kabinet op 2 punten het aflossingsbeleid versoepeld. Het wordt voor u mogelijk om de vastgestelde maandbedragen per

kwartaal te gaan voldoen. En ondernemers met sterk wisselende omzet door seizoensinvloeden kunnen gebruik maken van een incidentele betaalpauze. Als u in aanmerking wilt komen voor deze versoepelingen, moet u daarvoor een schriftelijk verzoek indienen bij de Belastingdienst. Raadpleeg hierover uw adviseur.

### Let op

*Sinds 1 juli jl. is de invorderingsrente verhoogd van 0,01% naar 1%. Deze rente gaat de komende tijd stapsgewijs omhoog naar 4% vanaf 1 januari 2024. •*

TIPS VOOR DE DGA

# Strengere eisen turboliquidatie op komst

In de praktijk vinden er veel zogenaamde 'turboliquidaties' plaats. Dit is een ontbinding van een rechtspersoon zonder dat een vereffening hoeft plaatst te vinden. Dit kan betekenen dat een rechtspersoon van de ene op de andere dag is ontbonden en uitgeschreven.



Er is onlangs een wet ingediend bij de Tweede Kamer die aanvullende eisen stelt aan turboliquidaties, waardoor schuldeisers beter worden beschermd. Daarin wordt voorgesteld dat het bestuur van een rechtspersoon die door een turboliquidatie is beëindigd, verplicht is om financiële verantwoording af te leggen en te deponeren bij de registers waar de rechtspersoon is ingeschreven. Dit betreft meestal het Handelsregister. Mochten er redenen zijn om te veronderstellen dat de verantwoordingsplicht niet is nageleefd, dan kunnen de schuldeisers met machtiging van de kantonrechter de administratie van de ontbonden rechtspersoon inzien.

Een andere voorgestelde wijziging betreft de situatie waarin schulden zijn achtergebleven na een turboliquidatie. In dat geval kunnen bestuurders een bestuursverbod opgelegd krijgen, als zij:

TIPS VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

# Uurloongrenzen jeugd-LIV 2022

De uurloongrenzen voor het jeugd-LIV 2022 zijn bekendgemaakt. De uurloongrenzen worden afgeleid van het gemiddelde minimumuurloon per 1 januari en 1 juli.

U krijgt het jeugd-LIV voor werknemers die op 31 december 2021 18, 19 of 20 jaar oud waren. Daarnaast moeten deze werknemers verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen én over heel 2022 een gemiddeld uurloon hebben dat valt binnen de volgende uurloongrenzen:

Leeftijd op 31 december 2021	ondergrens	bovengrens
18 jaar	€ 5,42	€ 7,24
19 jaar	€ 6,50	€ 9,65
20 jaar	€ 8,67	€ 10,73

### Let op

*Vanaf 2023 gaat het minimumloon in drie jaarlijkse stappen met in totaal 7,5% omhoog. Dit kan gunstig uitwerken voor uw recht op jeugd-LIV. •*

- niet aan de deponeringsplicht hebben voldaan;
- in aanloop van de ontbinding doelbewust een of meer schuldeisers aanmerkelijk hebben benadeeld, of
- herhaaldelijk betrokken zijn geweest bij een ontbinding zonder baten met achterlating van schulden of bij een faillissement en hen daarvan een persoonlijk verwijt treft. •

TIPS VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

# Belangrijke wijzigingen arbeidsvoorwaardenpakket



**De Eerste Kamer heeft onlangs ingestemd met de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Deze op 1 augustus jl. in werking getreden wet omvat belangrijke wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden, waarvan sommige direct in werking zijn getreden. Hierna behandelen we de belangrijkste wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden.**

## **Uitbreiding informatieplicht, aanpassen arbeidscontracten**

Tot 1 augustus 2022 moest u bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst een werknemer (schriftelijk of elektronisch) informeren over onder meer het loon, de aanvang van het dienstverband, de functie, de toepasselijke cao etc. Deze informatieplicht is sterk uitgebreid. U moet nu ook informatie verstrekken over (wisselende) werkplek(ken), aanspraken op andere vormen van betaald verlof (naast vakantie), arbeidsduur, werktijden of een onvoorspelbaar werkpatroon, de afzonderlijke loonbestanddelen zoals bonussen of toeslagen, het recht op scholing en de procedurele aspecten bij het beëindigen van het dienstverband. Deze informatie moet u bij nieuwe dienstverbanden schriftelijk en binnen één week na de eerste werkdag verstrekken aan de werknemer. De verplichting geldt ook voor al bestaande arbeidscontracten als de werknemer daar om vraagt. Het niet (tijdig) voldoen aan deze informatieplicht kan leiden tot schadeplichtigheid. Het is dus belangrijk om

de (model) arbeidsovereenkomsten, die u in uw organisatie gebruikt, aan te (laten) passen aan deze uitgebreidere verplichting.

## **Beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden**

Uw werknemers kunnen u sinds 1 augustus jl. verzoeken om beter voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij aan een verzoek om een voorspelbaarder rooster of een contract voor onbepaalde tijd. Dit recht is een uitbreiding op het bestaande verzoekrecht van werknemers om wijziging van de arbeidsduur, werktijden of werklocatie en is vooral relevant voor werknemers met flexibele arbeidscontracten, zoals oproepkrachten en medewerkers met een min/max-arbeidscontract. Zij kunnen u bijvoorbeeld vragen om (duidelijkere) regels voor de werkverdeling als er een pool is van flex-medewerkers. Het nieuwe verzoekrecht geldt met onmiddellijke ingang en voor werknemers die op of na 1 augustus 2022 minimaal 26 weken in dienst zijn. Hebt u 10 of meer werknemers? Dan moet u binnen 1 maand op het verzoek - bij voorkeur schriftelijk - reageren, anders binnen 3 maanden. Reageer op tijd! Bent u te laat of reageert u niet, dan wordt u geacht het verzoek te hebben ingewilligd!

Bij de beoordeling van een verzoek om meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden gelden voor u geen normen of criteria waaraan u het verzoek moet toetsen. U hebt de vrijheid om het verzoek af te wegen, maar ook om het (snel) af te wijzen, voorzien van enige onderbouwing.

## **Oproepen beperkt**

Hebt u medewerkers met flexibele arbeidscontracten, zoals oproepkrachten en medewerkers met een min/max-arbeidscontract? In dat geval is nog een andere wijziging voor u van

belang. Het is bij dit soort contracten namelijk niet meer mogelijk om de werknemer op elk moment op te roepen. U moet referentieperioden (dagen en uren) aangeven waarbinnen de medewerker kan worden opgeroepen. Voldoet u hier niet aan, of roept u de werknemer op buiten deze perioden, dan mag de werknemer de oproep weigeren.

## **Verplichte scholing kosteloos aanbieden**

Als uw werknemer op grond van de wet of cao een verplichte opleiding moet volgen, moet u deze opleiding sinds 1 augustus 2022 kosteloos en zoveel als mogelijk onder werktijd aanbieden. Daarnaast komen alle kosten in verband met deze scholing voor uw rekening. Afspraken over verrekening of terugbetaling van deze kosten zijn niet meer toegestaan en zijn nietig. Controleer dus goed welke afspraken kunnen blijven gelden. Hebt u met uw werknemer vóór 1 augustus al een studiekostenregeling afgesproken en betreft het verplichte scholing, dan is die regeling sinds die datum niet meer geldig. Als de werknemer een opleiding volgt die niet onder de verplichte scholing valt, dan mag u wel een studiekostenregeling afspreken.

## **Verbod op nevenwerkzaamheden**

Een andere belangrijke wijziging betreft het nevenwerkzaamhedenbeding. Het bedingen van een absoluut verbod op nevenwerkzaamheden in een individuele arbeidsovereenkomst of cao, is sinds 1 augustus jl. wettelijk niet meer toegestaan. Een dergelijk beding kunt u alleen nog opnemen als er een objectieve rechtvaardigingsgrond (geldige reden) voor is. Denk daarbij aan overschrijding van de maximum arbeidstijden, gevaar voor de gezondheid en/of veiligheid van de werknemer, bescherming van bedrijfsinformatie of het vermijden van belangenconflicten. •

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

## Controleer geldigheid modelovereenkomst

**Sinds 2015 kunnen opdrachtgevers via goedgekeurde modelovereenkomsten zekerheid krijgen voor het werken met een opdrachtnemer buiten loondienst.**

De geldigheidsduur van deze modelovereenkomsten is in beginsel vijf jaar. Inmiddels zijn dus de nodige modelovereenkomsten verlopen. Is dat het geval, dan zal de Belastingdienst die overeenkomsten op **1 oktober 2022** verwijderen van zijn website. De andere overeenkomsten worden verwijderd zes maanden na de geldigheidsdatum. De verwijderde overeenkomsten worden wel bewaard, zodat ook na de verwijdering verlenging kan worden aangevraagd.

### Verlenging aanvragen

Maakt u gebruik van een goedgekeurde modelovereenkomst, controleer dan de geldigheidsduur van deze overeenkomst. Dit vindt u op de downloadpagina van elke model-

overeenkomst. Daarop staat ook de datum vermeld waarop de Belastingdienst de overeenkomst verwijderd. Is uw goedgekeurde overeenkomst verlopen, dan heeft u geen zekerheid bij het afsluiten van zo'n overeenkomst. Maar verlenging is mogelijk, ook van verwijderde overeenkomsten. Verlenging kan worden aangevraagd bij de Belastingdienst door de opsteller van de overeenkomst.

Bent u alleen gebruiker van de overeenkomst en is deze verlopen of verloopt deze binnenkort? Dan doet u er verstandig aan om de opsteller tijdig te vragen om een verlengingsverzoek in te dienen. Dat kan per e-mail naar [modelovereenkomst@belastingdienst.nl](mailto:modelovereenkomst@belastingdienst.nl) waarbij de modelovereenkomst die moet worden verlengd, wordt meegestuurd. De e-mail moet daarnaast de volgende gegevens bevatten:

- nummer en datum van de te verlengen modelovereenkomst;
- in een bijlage de tekst van de te

verlengen modelovereenkomst, eventueel met wijzigingen;

- de RSIN of het btw-identificatienummer van de opsteller;
- de naam en telefoonnummer van de opsteller.

De opsteller krijgt binnen 2 weken een ontvangstbevestiging en binnen acht weken bericht over het verzoek. •

TIPS VOOR DE ONDERNEMER

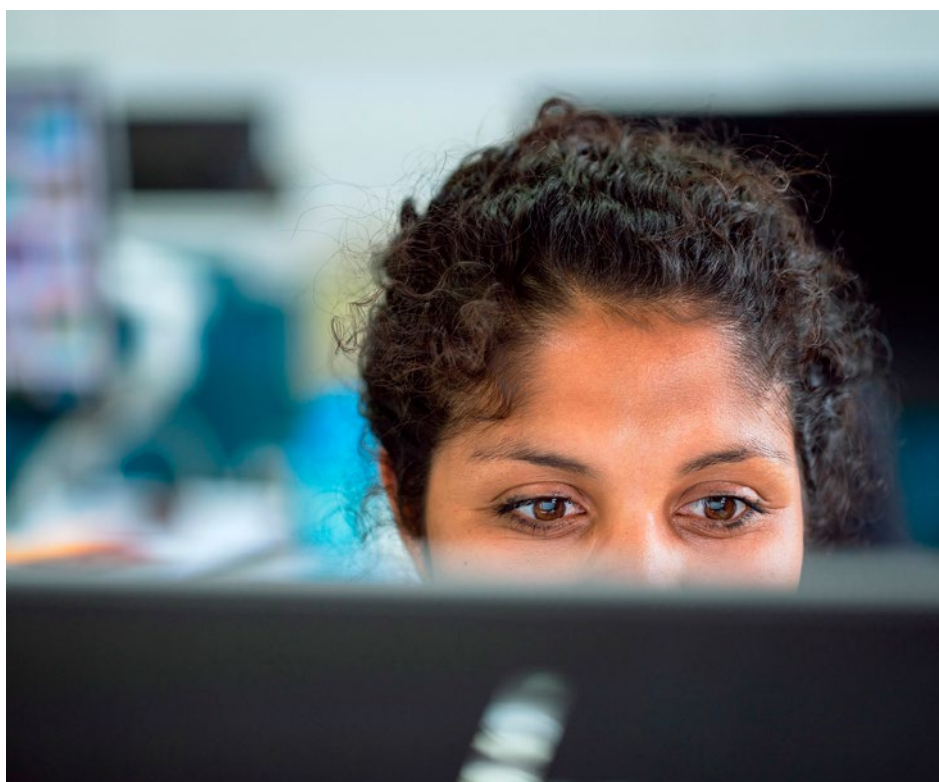
## Verplichte AOV voor zelfstandigen niet voor 2027!

**Het is een lang gekoesterde wens van de politiek en de sociale partners om te komen tot een verplichte verzekering tegen de risico's van arbeidsongeschiktheid van zelfstandigen. Alleen de uitvoering blijft enigszins achter.**

Het Ministerie van Sociale Zaken heeft in een brief aangegeven dat er al grote stappen zijn gemaakt. Maar met name de uitvoering door het UWV (uitkeringskant) en de Belastingdienst (inning van de premies) vergt meer tijd. Er wordt dan ook niet verwacht dat een verplichte AOV-verzekering voor zelfstandigen nog voor 2027 zal worden ingevoerd.

### Tip

*Bent u zelfstandige en heeft u (nog) geen AOV-verzekering? Overleg met uw adviseur of een dergelijke verzekering toch gewenst is, ondanks dat het voorlopig nog niet verplicht is. •*



TIPS VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

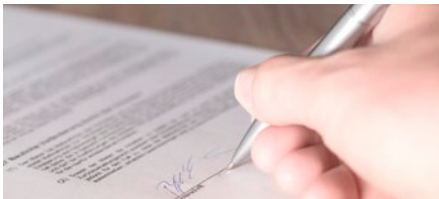
# Deadline nadert voor aanvraag subsidie praktijkleren

Heeft u in uw bedrijf in het studiejaar 2021/2022 praktijk- of werkleerplaatsen aangeboden? U kunt dan een subsidie van maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats aanvragen als tegemoetkoming in de begeleidingskosten.

Deze Subsidieregeling Praktijkleren ([rvo.nl](http://rvo.nl) > Subsidie- en financieringswijzer) is bedoeld om mensen beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt en richt zich vooral op kwetsbare groepen, studenten in sectoren met een dreigend tekort aan gekwalificeerd

personeel en op wetenschappelijk personeel.

De voorwaarden om hiervoor in aanmerking te komen, verschillen per categorie. U kunt deze subsidie nog tot **16 september 2022** aanvragen. •



TIPS VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

## Vergeet niet om tijdig aan te zeggen

U bent verplicht om uw medewerkers met een contract voor bepaalde tijd - dat ten minste zes maanden betreft - minimaal een maand van tevoren **schriftelijk** te laten weten of hun contract verlengd wordt of niet.

Deze schriftelijkheid van de aanzegging is vereist om onduidelijkheden te voorkomen over de voortzetting of beëindiging van het dienstverband. Komt u deze verplichting niet of niet tijdig na, dan heeft de werknemer recht op een aanzegvergoeding. Die is gelijk aan het loon over de periode dat u te laat bent met de aanzegging, maar is wel gelimiteerd tot één maandsalaris.

### Tip

Leg de inhoud en de uitkomst van het gesprek met uw medewerker over de voortzetting of opzegging van het contract schriftelijk vast en voorkom dat u de aanzegvergoeding moet betalen. •

TIPS VOOR DE DGA

## RI&E ook voor dga/enig werknemer bv?

Veel organisaties ontvangen een brief met een verplichting tot het opstellen van een Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). De RI&E brengt de arbeidsrisico's van het bedrijf in kaart. Vervolgens wordt een plan van aanpak gemaakt om deze risico's te beheersen. De vraag is of de verplichting tot het opstellen van een RI&E ook geldt voor u als dga en enig werknemer van uw bv?

### Werkgever volgens Arbowet

De Arbowet is van toepassing op werkgevers. De eerste vraag die u dus moet beantwoorden is of u onder de definitie valt van een werkgever - en daarmee onder de werking van de Arbowet. In de Arbowet kan er in de volgende twee situaties worden gesproken van een werkgever:

1. Mensen verrichten op basis van een arbeidsrechtelijke aanstelling werk in de onderneming.
2. Er is iemand ter beschikking gesteld aan de werkgever voor het verrichten van arbeid. Denk aan een ingehuurde arbeidskracht.

In beide situaties geldt dat er een verplichting is om een RI&E op te maken. Stel nu dat uw partner meewerkt in uw bv. Hij of zij valt in dat geval - ondanks dat hij of zij niet

sociaal verzekerd is - toch onder de verplichtingen van de Arbowet. Uw partner werkt namelijk onder uw gezag. Op grond van deze verdere uitbreiding van het werkgeverschap geldt u hier als werkgever voor de Arbowet. Voor uw partner geldt een RI&E-verplichting. In dit kader is het dus altijd belangrijk om scherp te kijken naar de situatie: wordt er gewerkt als zelfstandige of onder gezag?

### Werken als zelfstandige of onder gezag?

U als dga die als enige in de bv werkt, wordt gezien als een zelfstandige en hoeft dus geen RI&E te maken. Zodra u met één of meerdere werknemers werkt, wordt u voor de Arbowet gezien als werkgever. In die situatie moet er voor de werknemers een RI&E worden opgemaakt.

De wet breidt het werkgeverschap uit in het geval er niet voldaan wordt aan de twee hiervoor genoemde situaties, maar er wel 'onder gezag van' de dga wordt gewerkt.

Kortom, werkt er in uw bv naast u als dga nog een andere persoon (of wordt deze persoon verloond), al dan niet op basis van een arbeidsovereenkomst? Dan geldt de RI&E-verplichting op grond van de Arbowet. •

### OVERIGE TIPS

## Voordeel bij verkoop woning tegen (lagere) WOZ-waarde

Lang waren de fiscale gevolgen van een verkoop van een woning tegen de (lagere) WOZ-waarde aan bijvoorbeeld kinderen onduidelijk. Daar is een einde aan gekomen.

In de toelichting bij het aangiftebiljet staat nu nog vermeld dat de schenkbelasting is verschuldigd over het verschil tussen de (lagere) koopsom en de werkelijke waarde. Staatssecretaris Van Rij heeft onlangs bevestigd dat dit onjuist is en dat bij de berekening van de schenkbelasting inderdaad uitgegaan moet worden van de WOZ-waarde. De verschuldigde schenkbelasting wordt dus berekend over het verschil tussen de koopsom en de (vaak lagere) WOZ-waarde.

### Tip

Heeft u een woning met een WOZ-waarde die veel lager is dan de werkelijke waarde? Overweeg dan uw woning tegen de WOZ-waarde te verkopen aan uw kinderen. Uw kinderen zijn dan geen schenkbelasting verschuldigd. Vraag uw adviseur nog wel naar mogelijke andere (fiscale) gevolgen van een verkoop van uw woning.

### Verkoop gevolgd door kwijtschelding

Verkoopt u de woning en scheldt u vervolgens (een deel van) de koopsom kwijt? Dan bestaat de schenking uit de kwijtschelding. Op kwijtscheldingen ziet het WOZ-waarderingsvoorschrift niet. Alleen als de kwijtschelding meer dan 90% van de koopsom bedraagt, wordt aangenomen dat de woning object is van de schenking. In dat geval wordt wel aangesloten bij de WOZ-waarde. •

### TIPS VOOR WERKGEVERS EN WERKNEMERS

## Benut SLIM-regeling voor leren en ontwikkelen in het mkb

U kunt als mkb-ondernemer vanaf 1 september 2022 subsidie aanvragen in het kader van de **SLIM-regeling (Stimuleringsregeling voor leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen)** via de website van Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. *(uitvoeringvanbeleidszw.nl)*

Deze subsidieregeling stimuleert het leren en ontwikkelen tijdens het

werkzame leven om werknemers duurzamer inzetbaar te maken én te houden op de arbeidsmarkt. Het maximale subsidiebedrag is € 25.000, met uitzondering van landbouwbedrijven die maximaal € 20.000 subsidie kunnen krijgen. Naast eigen loonkosten zijn binnen de SLIM-regeling ook de kosten van een externe adviseur subsidiabel. Het aanvraagloket sluit op **30 september 2022, 17:00 uur.** •

### OVERIGE TIPS

## Partnervrijstelling erfbelasting en opname in verpleeghuis

Als u ongehuwd samenwoont, bent u fiscaal partners van elkaar voor de Successiewet als:

- u minimaal zes maanden (voor de erfbelasting) of twee jaar (voor de schenkbelasting) met elkaar samenwoont;
- op hetzelfde woonadres bent ingeschreven in de Basisregistratie Personen; én
- een notarieel samenlevingscontract hebt met een wederzijdse zorgverplichting. Deze laatste eis vervalt als u en uw partner tenminste vijf jaar samenwonen.

Maar stel dat een van u beiden wordt opgenomen in een verpleeghuis? De opgenomen partner wordt dan ingeschreven op dat adres. U en uw partner voldoen dan niet meer aan bovenstaande voorwaarden, waardoor de partnervrijstelling voor de erfbelasting (in 2022: € 680.645) en de toepassing van de lage tarieven (10%/20%) zouden vervallen. Om de vervelende uitwerking daarvan te voorkomen, wordt voor deze situatie



een uitzondering gemaakt. Daardoor blijft de kwalificatie als fiscaal partner bij opname in een verpleeghuis toch in stand. Tenminste, zolang na het einde van de inschrijving op het gezamenlijk adres ten aanzien van geen van u beiden een derde persoon als partner wordt aangemerkt.

### Tip

Is er sprake van een langdurige opname van uw partner in een verpleeghuis en komt er een nieuwe liefde in beeld? Bedenk dan goed of eventueel samenwonen leidt tot het einde van het partnerschap voor de Successiewet met uw opgenomen partner. •

OVERIGE TIPS

## Informatierecht onterfd kind

Een kind dat door zijn ouders is onterfd, heeft altijd recht op de legitieme portie. Dit is een vordering in geld waarop een kind minimaal recht heeft bij het overlijden van zijn of haar ouder. Met het opeisen daarvan wordt het kind schuldeiser in de nalatenschap, maar hij of zij mag zich niet inhoudelijk bemoeien met de nalatenschap en de afwikkeling daarvan.

Een onterfd kind moet natuurlijk wel kunnen bepalen hoe hoog zijn/haar vordering is. Hierin voorziet de wet. Het onterfde kind maakt namelijk tegenover de erfgenamen en de executeur aanspraak op inzage en een afschrift van alle benodigde bescheiden die nodig zijn om de legitieme portie vast te stellen. Denk hierbij aan de aangifte erfbelasting, informatie over schenkingen en giften, bankafschriften, informatie over levensverzekeringen en polissen, de WOZ-beschikking van de woning of taxatierapporten van ander onroerend goed of van (kostbare) inboedel.

### Afschrift testament of verklaring van erfrecht

Er wordt regelmatig geprocedeerd over de informatieplicht richting onterfde kinderen. Zo ook over de vraag of er recht bestaat op een afschrift van het testament en/of de verklaring van erfrecht. In zijn algemeenheid wordt aangenomen dat het gedeelte van het testament waaruit blijkt dat het kind is onterfd en bij wie hij/zij zich moet melden, ter beschikking moet worden gesteld. •



OVERIGE TIPS

## Wie behartigt uw belangen als u dat zelf niet meer kunt?

**Steeds meer mensen kiezen ervoor om in een levenstestament zaken vast te leggen voor het geval ze niet meer in staat zijn om zelf beslissingen te nemen. Het grote voordeel van het opstellen van een levenstestament is dat u niet alleen zelf bepaalt wie uw belangen mag behartigen, maar ook onder welke voorwaarden.**

Een aantal zaken kunt u in een zelf opgesteld document vastleggen, maar zo gauw het financiële zaken betreft, volstaat eigenlijk alleen een notariële volmacht. Als u wilsonbekwaam wordt en u hebt *niet* vooraf uw zaken geregeld in een levenstestament, dan biedt de wet zelf een regeling via bewindvoering, mentorschap of zelfs curatele. Wat zijn de verschillen tussen deze regelingen?

### Bewindvoering

De bewindvoerder behartigt uw financiële belangen als u daar door uw lichamelijke of geestelijke toestand niet meer toe in staat bent. Dit betekent dat de bewindvoerder ook beslissingen neemt over uw vermogen. In een boedelbeschrijving wordt vastgelegd welke van uw bezittingen onder het bewind vallen. De bewindvoerder staat onder toezicht

van de rechter en hij of zij moet bovendien voor heel veel zaken vooraf toestemming vragen aan de rechter.

### Mentorschap

Wanneer iemand benoemd is tot uw mentor, dan behartigt deze persoon uw persoonlijke belangen die niet over financiële zaken gaan. U moet hierbij denken aan uw verzorging, verpleging, begeleiding of beslissingen rond medisch handelen.

### Curatele

De regeling van curatele is er voor mensen die zowel hun financiële als hun persoonlijke belangen helemaal niet meer zelf kunnen behartigen. Wanneer u onder curatele wordt gesteld, verliest u uw handelingsbekwaamheid. U mag dan niet meer zelfstandig rechtshandelingen verrichten. De curator behartigt in dat geval zowel uw financiële als uw persoonlijke zaken.

### Let op

*Curatele wordt alleen uitgesproken als de rechter van mening is dat de lichtere beschermingsvormen (bewind, mentorschap of een combinatie van deze twee) niet voldoende bescherming bieden. •*

OVERIGE TIPS

## Hoe staat het met het box-3-herstel?

**Het kabinet heeft een beleidsbesluit gepubliceerd waarin wordt uitgewerkt hoe de aanslagen inkomstenbelasting met box-3-heffing moeten worden vastgesteld naar aanleiding van het bekende Kerstarrest.**

Dit besluit is bedoeld voor het rechtsherstel van mensen die tijdig bezwaar hebben gemaakt tegen de aanslagen inkomstenbelasting over 2017 tot en met 2020 en voor alle belastingplichtigen van wie de aanslagen inkomstenbelasting met box-3-heffing over de jaren 2017 tot en met 2022 op 24 december 2021 nog niet onherroepelijk vaststonden.

Bij het rechtsherstel wordt uitgegaan van de werkelijke samenstelling van het vermogen, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen banktegoeden, overige bezittingen en schulden. Per jaar geldt voor iedere vermogenscategorie een afzonderlijk forfaitair rendementspercentage. Zo zijn die percentages voor het jaar 2021 vastgesteld op 0,01% voor banktegoeden, 5,69% voor overige bezittingen en 2,46% voor schulden. Is uw nieuw berekende box-3-voordeel lager dan volgens het wettelijk systeem, dan krijgt u geld terug. Is uw nieuw berekende box-3-voordeel hoger dan

het wettelijk systeem, dan hoeft u niets bij te betalen.

Volgens deze berekeningswijze krijgen mensen met overwegend spaartegoeden meer box-3-heffing terug dan mensen die ook overige box-3-bezittingen hebben.

### Tip

*Bent u het niet eens met het geboden rechtsherstel? U kunt dan verzoeken om ambtshalve vermindering. Wordt dit afgewezen, dan kunt u daartegen in beroep bij de rechtbank.*

### Box-3-rechtsherstel niet-bezwaarmakers?

Hebt u niet tijdig bezwaar gemaakt en stonden op 24 december 2021 uw aanslagen over de jaren 2017 tot en met 2020 al onherroepelijk vast? Dan krijgt u pas op Prinsjesdag uitsluitel of u rechtsherstel krijgt voor de onterecht geheven box-3-heffing. Wel zijn drie scenario's bekendgemaakt over de mogelijke vormgeving van dat herstel en de daarbij gemaakte overwegingen. De drie scenario's bestaan uit geen herstel (1), volledig herstel (2) en gedeeltelijk herstel (3). Bij scenario 3 worden verschillende varianten van



rechtsherstel uitgewerkt, al dan niet rekening houdend met het belang van kleine vermogenden. De gevolgen van de scenario's worden momenteel uitgewerkt.

### Varianten derde scenario

De varianten van het derde scenario zijn:

- rechtsherstel volgens de forfaitaire spaarvariant met maximering van het herstelbedrag (bijvoorbeeld € 500 of € 1.000);
- rechtsherstel volgens de forfaitaire spaarvariant tot een maximum aan vermogen (bijvoorbeeld € 200.000);
- uitkering van een vast of variabel bedrag buiten de fiscaliteit om;
- verhoging van het heffingvrije vermogen tot bijvoorbeeld € 100.000 met terugwerkende kracht. •

### Bezoekadres:

Vrijthof 25,  
5081 CB Hilvarenbeek

### Correspondentieadres:

Postbus 53, 5080 AB Hilvarenbeek

Tel. (013) 505 29 71  
info@leermakersacc.nl  
www.leermakersacc.nl

## Wederzijds in zicht

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Deze nieuwsvoorziening is met grote zorg samengesteld. Voor eventuele onvolkomenheden kunnen wij geen aansprakelijkheid aanvaarden. Drukfouten voorbehouden.