



Geen hogere KIA voor vof	pagina 3
Samen verlichten zij uw werk	pagina 4
Nieuwe pachtnormen, forse verschillen per regio	pagina 6

Nieuwe Arbeidswet gaat 1 januari 2020 in

De Eerste Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans (WAB). Dit betekent dat werkgevers per 1 januari 2020 te maken krijgen met nieuwe regels voor ontslag, flexwerk en WW-premies. Wat betekent dit voor u?

Meer werknemers in vaste dienst

Doel van de WAB is om het aantrekkelijker te maken werknemers in vaste dienst te nemen door de kloof tussen vaste contracten en flexwerk te verkleinen. Dit zou bereikt kunnen worden door arbeidsvoorwaarden van flexwerkers meer in lijn te brengen met die van werknemers in vaste dienst.

Wat wijzigt er per 1 januari 2020?

Nu de Eerste Kamer akkoord is met de nieuwe regels voor de arbeidsmarkt, zal per 1 januari 2020 het volgende wijzigen:

Flexwerk en ketenregeling

Bent u flexwerker of huurt u regelmatig flexwerkers in, dan zijn de volgende zaken belangrijk:

- De termijn waarbinnen opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten, wordt weer drie jaar in plaats van de huidige twee jaar.
- De periode tussen tijdelijke contracten kan in bepaalde gevallen bij cao

worden teruggebracht van zes naar drie maanden. Het moet gaan om terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.

- Er komt een wettelijke uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs.
- Payrollwerknemers vallen niet meer onder het wettelijk uitzendregime. Werknemers die via payrolling werkzaam zijn, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij de opdrachtgever in dienst zijn, met uitzondering van pensioenregelingen. Wel moeten de payrollwerknemers per 1 januari 2021 aanspraak kunnen maken op een adequate

Lees verder op volgende pagina >

pensioenregeling. Denk hierbij bijvoorbeeld aan deelname aan de pensioenregeling van de opdrachtgever.

Oproepkrachten

Oproepkrachten moeten minstens vier dagen van tevoren worden opgeroepen en behouden het recht op loon als de werkgever na die termijn de oproep afzegt. In een cao kan deze termijn worden bekort naar één dag. Indien deze termijn niet in acht is genomen, dan hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan de oproep. Na twaalf maanden moet de werkgever de oproepkracht een aanbod voor vaste uren doen, gebaseerd op het gemiddeld gewerkte aantal uren gedurende de afgelopen twaalf maanden. Ook wordt de opzegtermijn van oproepkrachten bekort tot vier dagen of minder indien dat in de cao is opgenomen.

Extra ontslaggrond

Er komt een extra ontslaggrond bij, de cumulatiegrond. Deze ontslaggrond is van toepassing wanneer er sprake is van een combinatie van twee of meer ontslaggronden – bijvoorbeeld disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie – die afzonderlijk onvoldoende zijn om de arbeidsovereen-

komst te ontbinden. Hiervan zijn uitgezonderd de ontslaggronden 'langdurige arbeidsongeschiktheid' en 'bedrijfs-economische redenen'. Als de rechter gebruikmaakt van de ontbinding vanwege de cumulatiegrond, kan hij de transitievergoeding met maximaal 50% verhogen; dit naast de al bestaande mogelijkheid een billijke vergoeding aan de werknemer toe te kennen vanwege ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Transitievergoeding

Als u een werknemer wilt ontslaan, bent u onder bepaalde voorwaarden een transitievergoeding verschuldigd. De volgende wijzigingen zijn van belang:

- In plaats van na 24 maanden krijgen werknemers recht op een transitievergoeding vanaf de eerste werkdag. Dit geldt ook tijdens de proeftijd.
- Ook bij dienstverbanden langer dan 10 jaar blijft de vergoeding 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar (dat is nu 1/2 maandsalaris).
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren bij een bedrijfsbeëindiging wegens pensioen of bij ziekte.

- Er komt ook een compensatieregeling voor de transitievergoeding die is verschuldigd aan werknemers na twee jaar ziekte.
- Als de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege de cumulatiegrond, dan heeft de werknemer recht op maximaal 1,5 x de transitievergoeding.

WW-premie

Voor werknemers met een vast contract zullen werkgevers een lage WW-premie gaan afdragen en voor werknemers met een tijdelijk contract een hoge WW-premie.

Tot slot

Binnen de Eerste Kamer heerst de vrees dat, nu payrollling duurder wordt, werkgevers meer gebruik zullen maken van schijnzelfstandigen. Minister Koolmees (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) heeft toegezegd nog voor de zomer van 2019 te komen met een plan hoe dit te ondervangen. Dit plan, en dan in het bijzonder de daaraan gekoppelde wetgeving, zal de huidige Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) gaan vervangen.





Geen hogere KIA voor vof

Als een vennootschap onder firma (vof) recht heeft op de investeringsaftrek voor kleinschalige investeringen (KIA), krijgt iedere vennoot een evenredig deel. Als er bij de berekening van uit wordt gegaan dat iedere vennoot voor een evenredig deel heeft geïnvesteerd, kan dit leiden tot een hogere KIA. Hier heeft de rechter nu een stokje voor gestoken.

Wat houdt de KIA in?

De KIA is specifiek bedoeld voor het mkb. Om in aanmerking te komen voor de kleinschaligheidsinvesteringsaftrek moet u een bedrag tussen € 2.301 en € 318.449 investeren in bedrijfsmiddelen voor uw onderneming. Investeert u meer dan € 318.449, dan is de aftrek nihil.

De KIA kent een vorm waarbij de aftrek in eerste instantie toeneemt naarmate men meer investeert. Daarna blijft tot een investeringsbedrag van € 106.150 het bedrag van de KIA gelijk en boven dit investeringsbedrag neemt de KIA geleidelijk weer af.

Samenwerkingsverbanden niet bevoordelen

In de vormgeving van de KIA past het niet om bij grotere investeringen door een vof te doen alsof iedere vennoot een evenredig deel heeft geïnvesteerd. Dit zou leiden tot een hogere KIA voor samenwerkingsverbanden zoals een vof, maar dit is uitdrukkelijk niet de bedoeling van de wetgever geweest, aldus het hof Den Haag.

Voorbeeld

Een vof met vier vennoten investeert voor € 100.000 in computers. De vof als geheel heeft recht op een KIA van € 16.051. Per vennoot is dit € 4.013.

Zou de KIA worden toegekend over een investering per vennoot van € 25.000, dan zou dit per vennoot een KIA opleveren van € 7.000. Deze laatste vlieger gaat dus niet op.

KIA verdelen

Bij een investering door een vof moet dus eerst de investeringsaftrek worden berekend waar de vof als geheel recht op heeft. Vervolgens moet dit bedrag over de vennoten worden verdeeld.

Nieuwsberichten

Niet-aftrekbare btw zakenauto aftrekken van winst

Als u in een auto van de zaak rijdt, krijgt u met de bekende bijtelling te maken. Ook mag u vanwege het privégebruik niet alle btw aftrekken.

De bijtelling voor de zakenauto bedraagt een bepaald percentage van de cataloguswaarde en is voor ondernemers niet aftrekbaar van de winst. Voor werknemers en dga's moet de bijtelling tot het loon worden gerekend.

In alle gevallen betalen zij daarover belasting, tenzij er minder dan 500 kilometer privé per jaar wordt gereden.

Ondernemers mogen de door hen betaalde btw in mindering brengen op de af te dragen btw. Vanwege het privégebruik van de zakenauto, mag niet alle btw die drukt op de kosten van de auto worden afgetrokken. Voor nieuwe auto's is 2,7% van de catalo-

gusprijs niet aftrekbaar. Voor auto's van vijf jaar en ouder en voor auto's waarvan bij aanschaf de btw niet is afgetrokken, is dit 1,5%.

Onlangs heeft de rechter beslist dat deze niet-aftrekbare btw wel in mindering op de winst kan worden gebracht. In deze zaak ging het om een ondernemer aan wie een auto van de zaak ter beschikking stond.

Uitgelicht

Samen verlichten zij uw werk

Bij binnenkomst van het pand van Maas & Hagoort in Kapelle valt de ruimte en rust op. Dit terwijl er bij nadere beschouwing tientallen mensen aan het werk zijn. Zou inrichting, sfeer en verlichting hier mee te maken hebben? Om antwoord op die vraag te krijgen ben ik met vennoot Michel Janssen van WEA ZuidWest te gast bij lichtleverancier Maas & Hagoort.



v.l.n.r. Michel Janssen, Willem Jan Zwemer, Ad Dorst

Directeuren Ad Dorst en Willem Jan Zwemer ontvangen ons allerhartelijks. Maas & Hagoort profileert zich als onafhankelijk lichtleverancier, bekend met alle facetten van licht. Advies bij en ontwerpen van lichtplannen en de levering en montage van armaturen en lichtbronnen zijn de kernactiviteiten. Met vestigingen in Kapelle, Hoevelaken en Hillegom bestrijkt het bedrijf het hele land en de referentielijst van uitgevoerde projecten in de openbare ruimte en van gebouwen is indrukwekkend en imposant. Wat te denken van de Erasmusbrug in Rotterdam en het Stadhuis en Kromhoutkazerne in Utrecht?

Waarde creëren

Willem Jan: "Het gaat ons om de focus op dat wat je doet. Wij willen met onze eigen mensen, klanten en partners meerwaarde creëren. Vanuit ondernemerschap willen wij met onze medewerkers en klanten het maximale bereiken. Onze inzet en passie, vanuit onze missie 'Samen verlichten wij uw werk', moet van onze klanten echte ambassa-

deurs maken". Ad vult aan: "En dat maakt dat we als onafhankelijk lichtleverancier al jaren heel goed draaien. We weten wat we willen en onze mensen ook. We ontzorgen onze klanten, luisteren goed naar hen en bieden meerwaarde door onze oplossingen. Daarom zijn Willem Jan en ik constant bezig met de focus van het bedrijf en de volgende stap. Constant zoeken naar meerwaarde. Vooral ook voor onze medewerkers. Resultaten vloeien in onze visie vooral voort uit het geven van ruimte en gereedschap waardoor mensen zich gewaardeerd weten".

Dashbord

Maas & Hagoort investeert veel in digitalisering en automatisering. Medewerkers van het bedrijf hebben op computer of smartphone allen een persoonlijk dashboard. Hiermee kunnen zij iedere dag de doelen en actuele (financiële) ontwikkeling van het bedrijf volgen. "Onze business is 'licht'. Met eigen mensen en partners werk je samen met focus en ambitie aan deskundigheid op dat gebied met al haar

raakvlakken. Zo haal je het beste uit mensen naar boven en kun je, door dat ze weten wat we willen, de toegevoegde waarde leveren waardoor projecten goed lopen. Hierdoor maak je van 1 + 1 geen 2 maar 11. Wij merken duidelijk dat de betrokkenheid van onze mensen, door dat ze weten wat er speelt, toeneemt. Gevolg van de werkfilosofie is dat medewerkers en klanten met hun projecten ambassadeurs van ons werk worden", aldus Willem Jan. "Die focus vasthouden en dan weer al met de volgende stap bezig zijn maakt ons ondernemerschap boeiend. Lopende zaken moeten goed blijven lopen en daar sturen we op door de juist vragen te stellen naar aanleiding van de gegevens in het dashboard en samen in te grijpen waar dat nodig is. De uitdaging ligt voor ons bij de volgende stap in de toekomst. Business as usual is onder controle dus tijd voor de volgende stap. Verder goed luisteren naar (potentiële) klanten. Weten wat hen bezig houdt, juiste antwoorden geven op hun vragen en anticiperen op ongestelde vragen die je voelt aankomen. Zo leveren wij bijvoorbeeld voor onze projecten indien gewenst ook de service van montage van de verlichting. Toen we merkten dat we juist goede vakmensen tekort komen in de maatschappij, hebben wij MH montageservice opgericht. Zo bieden we ook de helpende hand bij projecten als de klant dat wil", betoogt Ad.

Relatie met WEA Zuidwest

Sturen op actuele juiste (financiële) bedrijfsgegevens en ontwikkelingen is ook de drijfveer van WEA ZuidWest. Michel: "Maas & Hagoort heeft zelf enkele mensen vast op de administra-

tie. Daarnaast verzorgen wij de standaardzaken als jaarrekening, loonadministratie en de afwikkeling van zaken met de belastingdienst. Als opvolger van een collega die het bedrijf al een jaar of tien ondersteunde ben ik hier een jaar of twee geleden gestart. Er is nagenoeg wekelijks contact en ik spreek dan vooral met de vaste administratieve mensen en Willem Jan en Ad. Digitalisering en toegankelijkheid van cijfers is van groot belang gezien het werkhos binnen het bedrijf. Het mooie hier is dat onze ontwikkeling via Joost door eigen investeringen op gebied van automatisering door het bedrijf is aangevuld en uitgebreid. Hiermee wordt beschikbare informatie gedeeld met medewerkers. Je merkt dat de betrokkenheid van medewerkers hierdoor toeneemt en dat de directie de informatie gebruikt om te sturen of verbeteren. Maar minstens net zo belangrijk is het voor ons om te adviseren en anticiperen op ontwikkelingen in de toekomst. Door standaardisering en automatisering van administratieve processen konden we na een samenvoeging binnen het bedrijf met minder mensen betere data leveren en significant meer omzet realiseren. Dit uiteraard naast onze reguliere focus op marges, werkkapitaal, debiteuren en crediteuren". Ad: "Voor ons is het belangrijk dat een partner zoals WEA deskundigheid als toegevoegde waarde levert. Wij weten veel maar niet alles. Het mooie van WEA is dat hun netwerk zodanig is opgebouwd dat ze ook op afroep deskundigheid in kunnen roe-

pen voor ons". Willem Jan: "Verder verwachten wij dat van een partner dat ze pro-actief meedenken en bijspringen. Bij een sollicitatieprocedure voor een financiële man adviseerde Michel tijdens de 2e selectieronde als deelnemer van de selectiecommissie, om uiteindelijk de persoon met de juiste basisvaardigheden binnen te krijgen die past binnen onze bedrijfsfilosofie".



Groei

Beide directeuren vinden business as usual duidelijk niet het meest interessante deel van hun aanpak. Ad: "De dagelijkse dingen moeten voor elkaar zijn en daar sturen we op. Ik krijg daarbij als snel het gevoel dat het saai wordt. Ik heb met regelmaat deining nodig. We zoeken steeds naar uitdagingen en vaak liggen die op het vlak van nieuwe business, overnames of participaties. Naast goed juridisch advies hebben we ook de deskundigheid, denkkracht en vaak ook het weerwoord van

Michel nodig". Willem Jan: "Wij zoeken dat ook op, want door het weerwoord of de diepere inhoud en achtergrond die Michel schetst, wordt je scherper en hebben we de eerder genoemde meerwaarde weer te pakken. Nieuwe business zoeken we, mogelijk via participaties of overnames, nu vooral in de E-commerce voor onze webshop en rondom domotica. Kastjes met kabels om je verlichting op afstand te besturen zijn namelijk niet meer nodig. Wij zijn druk doende om een app aan te bieden voor draadloze besturing voor alle denkbare verlichting. We denken dat dat een belangrijke volgende stap is die de markt zal veroveren. Bij het sparren, discussiëren en plannen uitwerken voor dit soort stappen is WEA een heel belangrijke partner voor ons". Michel: "Mijn drijfveer hierbij is altijd dat Maas & Hagoort rendement gestuurd is. Dat probeer ik ook bij investeringen steeds voor ogen te houden. Van daaruit is weerwoord dan soms heel belangrijk".

Blik vooruit

Ten slotte stellen we de vraag waar de uitdaging voor de toekomst ligt. Michel: "Voor WEA is het fantastisch om proactief de huidige rol binnen Maas & Hagoort in te vullen. Dat vergt nooit stil staan, vooruitdenken, anticiperen en additionele kennis toevoegen. Ad: "De uitdagingen liggen voor ons vooral op het gebied van nog beter gebruik van data. In data zit een voorspellende waarde die van groot belang is en waarvan we nog beter gebruik zullen kunnen maken". Willem Jan: "Als ondernemers zullen we in deze snel veranderende wereld moeten blijven focussen op de aandeelhouderswaarde. Hoe kunnen we zorgen dat we blijven groeien is de uitdagende vraag. We zullen concepten moeten blijven uitvinden en moeten uitrollen voor nieuwe business, overnames en participaties om de juiste keuzes te maken. En dat betekent vooral (ver) vooruitdenken en anticiperen om 'Samen verlichten wij uw werk' in de praktijk te blijven brengen.



Voor nadere info:

www.maashagoort.nl

www.lightbrands.nl

www.hallojoost.nl / www.weazuidwest.nl

Nieuwe pachtnormen, forse verschillen per regio

De nieuwe pachtnormen, die gelden vanaf 1 juli 2019, zijn onlangs bekend gemaakt. De pachtnormen zijn van toepassing op reguliere pacht en geliberaliseerde pachtovereenkomsten langer dan zes jaar en op agrarische bedrijfsgebouwen en agrarische woningen. De pachtnormen in gebieden met overwegend melkvee stijgen soms fors. In gebieden met overwegend akkerbouw worden de pachtnormen (fors) verlaagd.

Los land

De pachtnormen voor los land worden ieder jaar opnieuw bepaald. Dit gebeurt op basis van de bedrijfsresultaten van akkerbouw- en melkveebedrijven en de tuinbouwsector. De berekening van 2019 is gebaseerd op de bedrijfsresultaten uit de periode 2013-2017. Het jaar 2012 is dus weggevallen ten opzichte van de berekening van vorig jaar en 2017 is toegevoegd. Het wegvallen en toevoegen van een jaar heeft effect op de berekening van de pachtnormen, met de volgende gevolgen voor de normen in 2019:

- Het bedrijfsresultaat van de melkveehouderij was in 2017 veel hoger dan in 2012. Hierdoor is sprake van een (soms forse) stijging van de pachtnormen voor bouw- en grasland in de regio's met veel melkveebedrijven.
- In de akkerbouwsector lagen de resultaten in 2017 onder het langjarig gemiddelde en 2012 was een goed inkomensjaar. Dit resulteert in een forse daling van de pachtnormen in regio's met veel akkerbouw.
- Voor tuinland worden de pachtnormen verhoogd ten opzichte van

vorig jaar. Een stijging van 1% in het gebied 'Westelijk Holland' en 17% in de 'Rest van Nederland'.

Regionormen of veranderpercentage

In tabel 1 zijn de hoogst toelaatbare pacht prijzen en regionale veranderpercentages voor los bouw- en grasland en tuinland vermeld. De regionorm geldt voor pachtcontracten die u vanaf 1 september 2007 heeft afgesloten. Voor pachtcontracten die voor 1 september 2007 zijn afgesloten geldt het veranderpercentage.

Tabel 1. Regionormen en veranderpercentages voor land zonder opstallen 2019 (en 2018)

Pachtprijsgebied	Regionorm (€/ha)			Veranderpercentage (%)	
	2019	2018	Verschil	2019	2018
Bouw- en grasland					
Bouwhoek en Hogeland	682	653	29	4	-4
Veenkoloniën en Oldambt	581	640	-59	-9	-14
Noordelijk weidegebied	646	586	60	10	-26
Oostelijk veehouderijgebied	688	608	80	13	-19
Centraal veehouderijgebied	545	467	78	17	-26
IJsselmeerpolders	1.013	1.125	-112	-10	7
Westelijk Holland	501	548	-47	-9	-16
Waterland en Droogmakerijen	324	296	28	9	-29
Hollands/Utrechts weidegebied	796	706	90	13	-24
Rivierengebied	731	631	100	16	-27
Zuidwest-Brabant	768	740	28	4	-5
Zuidelijk veehouderijgebied	580	550	30	5	-34
Zuid-Limburg	576	718	-142	-20	-18
Tuinland					
Westelijk Holland	3.141	3.108	33	1	15
Rest van Nederland	2.431	2.071	360	17	22

Lees verder op volgende pagina >

Andere criteria

Naast de bovengenoemde normen heeft u bij contracten van voor 1 september 2007 ook te maken met een minimale en maximale prijs die weer afhankelijk is van de regionorm. Voor alle contracten geldt 2% van de vrije verkeerswaarde als absoluut maximum.

Agrarische bedrijfsgebouwen

De doelmatigheidsklasse van het gebouw en de aard van het bedrijf bepalen de pacht prijzen voor agrari-

sche bedrijfsgebouwen. De hoogst toelaatbare pacht prijs voor agrarische bedrijfsgebouwen wordt verhoogd met 1,72%. Dit geldt ook voor de pacht prijs van bestaande overeenkomsten.

Agrarische woningen

Ook voor agrarische woningen stijgen de pacht prijzen. De stijging bedraagt:

- 4,1% voor pachtvereenkomsten die gesloten zijn voor 1 september 2007.
- 1,7% voor pachtvereenkomsten die gesloten zijn vanaf 1 september 2007.

Pachtjaar vanaf 1 juli 2019

De pacht prijzen worden voor het pachtjaar dat begint vanaf 1 juli 2019 aangepast. Betaalt u de pacht achteraf? Dan zult u pas met de afrekening van volgend jaar te maken hebben met deze nieuwe normen. De aanpassing is 'van rechtswege' dus 'moeten' worden doorgevoerd.

Hans Peter Poelen 25 jaar in dienst bij WEA Gouda

Als je 25 jaar bij dezelfde organisatie zit, dan moet je het wel naar je zin hebben! En als ik terugkijk naar die afgelopen 25 jaar, dan zijn ze echt omgevlogen!

Op 1 mei 1994 ben ik begonnen op de vestiging Gouda, toen nog gevestigd op de Graaf Florisweg in een mooie karakteristieke stadsvilla. De toenmalige kantoor directeur, de heer G. Sille, zag het wel zitten om mij aan te nemen als belastingadviseur.

Daarvoor werkte ik bij Coopers & Lybrand en Arenthals Chaudron. Ervaring had ik dus al, echter nog niet met een agrarische praktijk. Dat heb ik mij eigen moeten maken. Achteraf kan ik zeggen dat ik dat met heel veel plezier deed.

Heb ik dan in 1994 een goede keuze gemaakt om bij WEA te gaan werken? Dat weet je natuurlijk nooit, maar de intentie is er om tot het pensioen er te blijven. Dat zegt genoeg...

Hans Peter



Jubilea

Over de afgelopen periode kunnen we naast het jubileum van Hans Peter Poelen nog een aantal jubilea melden.

12 ½ jaar in dienst:

- 19 mei 2019, de heer J. Kager, Uitgeest
- 1 juni 2019, mevrouw E.C. Romijnders-Graven, Druten
- 1 juli 2019, de heer C.A. van Wijk, Zierikzee
- 22 juli 2019, mevrouw I.A.H. van Gijs-Bakker, Gouda

Wij feliciteren onze collega's hiermee van harte en wensen hen nog vele goede WEA-jaren toe!





Colofon

Bij de samenstelling is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd, maar onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.

WEA Bulletin is een periodieke uitgave van WEA Accountants & Adviseurs. WEA is lid van het SRA en deze uitgave is in samenwerking met het SRA tot stand gekomen. De verschijningsfrequentie is vijf keer per jaar en wordt gezonden aan cliënten en relaties.

Website: www.wea.nl

Redactie:

WEA Groep, Shyla Jopse
 Postbus 30 - 4460 AA GOES - Tel: 0113 74 50 70
 E-mail: info@weagroep.nl
 Eindredactie: Henk Kramer Communicatie, Goes

Maatschap WEA Noord-Holland

MIDDENMEER: Tel: 0227 51 33 33
 UITGEEST: Tel: 0251 36 19 60
 E-mail: info@wea-nh.nl

WEA Randstad B.V.

HOOFDDORP: Tel: 023 561 10 41
 E-mail: info@wearandstad.nl

Maatschap WEA Gouda

Tel: 0182 51 11 33
 E-mail: info@weagouda.nl

Maatschap WEA Naaldwijk

Tel: 0174 63 02 41
 E-mail: info@weanaaldwijk.nl

Maatschap WEA Deltaland

BRIELLE
 DRUTEN
 GROOT-AMMERS
 KESTEREN
 MIDDELHARNIS
 OUD-BEIJERLAND
 Tel: 088 133 73 00
 E-mail: info@weadeltaland.nl

Maatschap WEA Zuid-West

GOES: Tel: 0113 25 63 00
 ZIERIKZEE: Tel: 0111 45 37 00
 E-mail: info@weazuidwest.nl

Maatschap WEA Zeeland

MIDDELBURG: Tel: 0118 65 63 65
 OOSTBURG: Tel: 0117 45 29 59
 HULST: Tel: 0114 38 29 30
 E-mail: info@weazeeland.nl

Maatschap WEA Roosendaal

Tel: 0165 56 82 22
 E-mail: info@wearoosendaal.nl

Maatschap WEA Rivierenland

Tel: 0418 57 95 43
 E-mail: info@wearivierenland.nl

Varken

Ik ben alweer een jaar of twintig actief in de agrofiscaliteit. In de daaraan voorafgaande tien jaar kon ik in de fiscale vakliteratuur alle rechtspraak waarin de woorden tomaat, tarwe of koe voorkwamen wel overslaan, want aan de chique Lange Vijverberg tegenover de het torentje van de premier, waar ik in een monumentaal pand met marmeren entree van negen tot vijf belastingaangiftes zat te maken, meldde zich zelden een veeboer die zijn kaplaarzen bij de voordeur liet staan, zijn sjekkie in zijn blauwe overall uitdrukte en de peuk op het schoteltje van zijn koffiekopje deponeerde, zoals mijn eerste agrarische cliënt hier in Naaldwijk.

Inmiddels weet ik alles wat er fiscaal te weten valt over de glastuinbouw, melkveehouderij en akkerbouw. Maar binnen de agrofiscaliteit zijn er specialismen waar ik nagenoeg niets van af weet. Varkens! Die hebben we hier niet. Ik heb begrepen dat het erg sociale dieren zijn. Dat moet ook wel. Als je maximaal een vierkante meter voor jezelf hebt in de stal, kun je maar beter op goede voet blijven met je knorrige buurman. En verder zouden ze niet halal en evenmin koosjer zijn, als je Koran en Tora erop naslaat. Dat is iets waarover Joden en moslims het (voor een keertje wèl) eens zijn. Het gemiddelde varken om voor de hand liggende redenen eveneens. Tot zover mijn parate kennis over onze roze vriend.

Voor mijn fiscale kennis van varkens ben ik aangewezen op de landbouwnormen die de Belastingdienst elk jaar publiceert. De fiscus heeft zeven kantjes nodig om ons uit te leggen hoe wij met varkens moeten omgaan. In de fiscale boekhouding dan. Ik durf te wedden dat de gemiddelde burger nog niet één fiscaal feitje over een biggetje kan verzinnen. De fiscus daarentegen ziet het varken als een melkkoe, waaraan te verdienen valt. Een varken wordt mede door zijn gebrek aan lichaamsbeweging

immers elk jaar vetter en meer waard. De fiscus wil niet wachten met belasting heffen tot het varken eindelijk een keer naar de slacht gaat en daadwerkelijk geld in het laatje brengt. Nee, het varken moet gewaardeerd en op de fiscale balans geactiveerd worden!

Om de varkensboer een beetje tegemoet te komen bij deze ingewikkelde calculaties, zijn er dus normbedragen. Nou, dat is makkelijk, zou je zeggen: één varken, één bedrag! Niet dus! Een varken doet zich namelijk voor in diverse gedaantes. Big, beer en zeug, welke weer verdeeld kunnen worden in zuigend of gespeend, aangekocht of zelfgefokt, welke weer onderverdeeld dienen te worden naar leeftijd, waar bij weer één van de 108 normbedragen met of zonder btw gekozen dienen te worden en waarop vervolgens het individuele of het gemiddelde waardesysteem wordt toegepast. Een student wiskunde zou zonder enige twijfel zakken voor het varkenswaarderingsexamen.

Overigens gelden vergelijkbare normen voor melkkoeien, slachtkoeien, rosékalveren, blankvleeskalveren, vleesopfoklegghennen, gewone leghennen, vleeskuikenouderdieren, vleeskuikens vleeskalkoenen, fokschapen, slachtschapen, handelsschapen, melkgeiten, fokgeiten, fokbokken, slachthammerem, slachtgeiten, slachtbokken, nertsen, fokkonijnen en slachtkonijnen. Ik heb het niet verzonnen.

Als belastingadviseur geef ik mijn cliënten in de landbouw ter besparing van administratieve lasten desgevraagd wel het advies om over te stappen op de kweek van regenwormen...