

AUGUSTUS
2014



VAN DEN AKKER
ACCOUNTANTS B.V.



INKOMSTENBELASTING

Winstbox

De zogenaamde winstbox komt er niet. Dat heeft de staatssecretaris van Financiën aan de Tweede Kamer meegedeeld. De invoering van de winstbox als vierde box in de Wet IB 2001 is een van de onderdelen van het regeerakkoord. In deze vierde box zou de winst van IB-ondernemers worden belast. Nu valt de winst net als inkomen uit dienstbetrekking en de inkomsten uit de eigen woning in box 1. De bedoeling achter deze winstbox is dat de huidige ondernemersfaciliteiten, zoals de zelfstandigenaftrek en de MKB-winstvrijstelling vervallen en in plaats daarvan een lager tarief voor winst uit onderneming wordt ingevoerd. Door de afschaffing van de ondernemersfaciliteiten zou ook het urencriterium kunnen vervallen. Argumenten om de winstbox niet in te voeren zijn de noodzakelijke inbreuken op het systeem van de Wet IB 2001 dat uitgaat van gesloten boxen en de herverdeling van besteedbaar inkomen onder ondernemers door de ondernemersfaciliteiten te vervangen door een algemene tariefsverlaging. Zonder inbreuk op de wetssystematiek zou de door een ondernemer betaalde hypotheekrente niet in aftrek op zijn winst komen en kan een verlies uit onderneming niet met ander (box 1) inkomen worden verrekend.

Terbeschikkingstelling

De verhuur van een pand aan een vennootschap door iemand die in die vennootschap een aanmerkelijk belang heeft, is een werkzaamheid die wordt belast in box 1. Die werkzaamheid eindigt op het moment waarop niet langer sprake is van een aanmerkelijk belang, ook al wordt de verhuur gewoon voortgezet. Het pand gaat op dat moment van box 1 naar box 3. Bij het einde van deze zogenaamde terbeschikkingstelling moet worden afgerekend over de eventuele meerwaarde. Het tijdstip van vervreemding van een aanmerkelijk



belang is volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad het tijdstip waarop de obligatoire overeenkomst van koop en verkoop van het belang perfect is geworden. Eventuele terugwerkende kracht die in deze overeenkomst is opgenomen, is fiscaal niet van belang.

Een aanmerkelijkbelanghouder die zijn aandelen in een BV op 3 juli 2007 verkocht, stelde volgens Hof Den Bosch tot die datum zijn pand ter beschikking aan deze BV. De in de verkoopovereenkomst opgenomen bepaling dat het aandelenpakket per 1 januari 2007 voor rekening en risico van de kopers kwam, was slechts van belang voor de prijsbepaling van het aandelenpakket. Voor het einde van de terbeschikkingstelling van het pand was deze bepaling niet van belang.

LOONBELASTING

Werkkostenregeling

Met ingang van 2015 wordt de werkkostenregeling aangepast. Vooruitlopend op het Belastingplan 2015 heeft de staatssecretaris van Financiën in een brief aan de Tweede Kamer een aantal maatregelen aangekondigd ter verbetering van de werkkostenregeling. Het gaat om de volgende maatregelen:

- een beperkte invoering van het noodzakelijkheids criterium;
- de invoering van een jaarlijkse afrekeningsystematiek;
- de invoering van een concernregeling;
- een vrijstelling voor branche-eigen producten;
- het wegnemen van het onderscheid tussen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen.

Noodzakelijkheids criterium

Het noodzakelijkheids criterium houdt in dat een werkgever voorzieningen, die hij binnen de bedrijfsvoering noodzakelijk acht, aan zijn werknemer kan verstrekken zonder fiscaal rekening te hoeven houden met een privévoordeel van de werknemer. Het criterium geldt voorlopig alleen voor gereedschappen en voor computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur. Tegelijkertijd vervalt het onderscheid in fiscale behandeling tussen computers, smartphones en tablets door afschaffing van de eis van zakelijk gebruik.

Jaarlijkse afrekeningsystematiek

De loonheffing die een werkgever vanwege de werkkostenregeling verschuldigd is, wordt voortaan per jaar vastgesteld in plaats van per aangiftetijdvak.

Concernregeling

Door de invoering van een concernregeling ontstaat een collectieve vrije ruimte voor gebruik door alle tot het concern behorende werkgevers. Vergoedingen en verstrekkingen, die deels op het ene concernonderdeel en deels op een ander onderdeel van het concern betrekking hebben, hoeven niet meer gesplitst te worden. Voorwaarde voor de concernregeling is dat de moedermaatschappij tenminste een 95%-belang in de (klein)dochtermaatschappij(en) heeft.

Vrijstelling branche-eigen producten

Ter vervanging van de regeling voor personeelskorting komt een gerichte vrijstelling voor branche-eigen producten.

Onderscheid vergoedingen en verstrekkingen

Er komt een gerichte vrijstelling voor een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen waarvoor nu een nihilwaardering geldt. Daaronder vallen dan de ter beschikking gestelde, de anderszins verstrekte en de vergoede voorzieningen. Het onderscheid tussen op nihil gewaardeerde verstrekkingen en vergoedingen voor dergelijke voorzieningen die in de vrije ruimte vallen vervalt daarmee.



Einde keuzeregime

Het nu nog bestaande keuzeregime vervalt. Dat betekent dat toepassing van de werkkostenregeling verplicht is en het oude regime van kostenvergoedingen niet meer kan worden toegepast.

Verlaging vrije ruimte

Ter bekostiging van deze maatregelen wordt de vrije ruimte verlaagd van 1,5% naar 1,2% van de totale loonsom van een bedrijf.

De basis van de werkkostenregeling verandert niet. Kenmerk van de werkkostenregeling is dat werkgevers binnen de vrije ruimte onbelaste vergoedingen en verstrekkingen kunnen doen aan hun werknemers, terwijl het niet nodig is om vergoedingen en verstrekkingen per werknemer bij te houden.

Pensioenhervorming

De versoering van de fiscale faciliteiten voor de opbouw van pensioen gaat door. De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel betreffende de fiscale hervorming van pensioenen aangenomen. Dat betekent dat per 1 januari 2015 de toegestane opbouwpercentages voor pensioen omlaag gaan. Voor pensioen op basis van middelloon geldt dan een opbouwpercentage van 1,875%. Hiermee moet in 40 jaar een pensioen kunnen worden opgebouwd van 75% van het gemiddeld verdiende inkomen. Tot op heden was het streven 70% van het laatstverdiende salaris.

Het pensioengevend inkomen, dat is het inkomen waarover fiscaal vriendelijk pensioen kan worden opgebouwd, bedraagt met ingang van 2015 maximaal € 100.000. Voor zover het inkomen hoger is kan op vrijwillige basis gespaard worden uit het nettoloon. Dat kan in de vorm van een lijfrente die is vrijgesteld in box 3.

Privégebruik auto

Volgens de wettelijke regeling van de bijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak komt een eigen bijdrage van de werknemer voor het privégebruik in aftrek op de bijtelling. De bijtelling kan door een eigen bijdrage van de werknemer niet negatief worden.

Wanneer er geen bijtelling plaatsvindt omdat er geen sprake is van privégebruik, komt een eigen bijdrage van de werknemer voor de ter beschikking gestelde auto niet in aftrek op het inkomen. Dat volgt uit de duidelijke tekst van de wettelijke regeling.

De vraag is of een vergoeding die de werknemer aan de werkgever betaalt wanneer hij de auto niet privé gebruikt een vergoeding is voor privé- of voor zakelijk gebruik. Een dergelijke vergoeding kan zich voordoen wanneer de werknemer een duurdere auto wil rijden dan de auto die de werkgever hem volgens de geldende leaseregeling ter beschikking zou stellen. Vaak bieden leaseregelingen de mogelijkheid om een duurdere auto te kiezen. Wordt niet privé met de auto van de zaak gereden, dan is dat een dure keuze.

Reiskostenvergoedingen

De staatssecretaris van Financiën heeft een besluit over de fiscale behandeling van reiskostenvergoedingen aangepast. Het besluit is zowel onder de werkkostenregeling als onder de oude systematiek van vergoedingen en verstrekkingen van toepassing. De wijzigingen zijn grotendeels van redactionele aard. Nieuw toegevoegd is een goedkeuring over de bewijslast bij reizen met openbaar vervoer. Eerder was goedgekeurd dat door

Inkomstenbelasting

Winstbox	2
Terbeschikkingstelling	2

Loonbelasting

Werkkostenregeling	2
Pensioenhervorming	3
Privégebruik auto	3
Reiskostenvergoedingen	3

Ondernemingswinst

Herinvesteringsreserve en ruilarresten	4
--	---

Omzetbelasting

Verhuur werkkamer	4
Vrijgestelde prestaties	4
Herziening aftrek voorbelasting	5

Arbeidsrecht

Wet Werk en Zekerheid	5
-----------------------	---

Venootschapsbelasting

Fiscale eenheid	7
-----------------	---

Varia

Kindregelingen	7
----------------	---



vervoerbedrijven gemaakte overzichten van transacties met OV-chipkaarten worden behandeld als plaatsbewijzen of vervoerbewijzen. In dat kader was afgesproken dat vervoerbedrijven deze overzichten twee jaar zouden bewaren. De bewaartermijn is teruggebracht tot een jaar en zes maanden. Dat heeft door gebrek aan bewijsmiddelen in een aantal gevallen geleid tot correctie van de reisafrek. Als de werknemer op andere wijze dan met vervoerbewijzen aannemelijk kan maken dat hij de reizen heeft gemaakt en hij voor de reisafrek beschikt over een reisverklaring, is dat voldoende bewijs volgens de staatssecretaris.

Aan toepassing van de vrije bewijsleer zijn wel voorwaarden gesteld:

- De reiziger moet een reisverklaring van de werkgever hebben waaruit het reispatroon blijkt.
- De reiziger moet aannemelijk kunnen maken dat hij de reizen heeft gemaakt.

ONDERNEMINGSWINST

Herinvesteringsreserve en ruilarresten

Er is geen ruimte voor toepassing van de ruilarresten wanneer een belastingplichtige in beginsel een herinvesteringsreserve had kunnen vormen. De belastingplichtige heeft niet de keuze tussen vorming van een herinvesteringsreserve of toepassing van de ruilarresten. Dat is de strekking van een arrest van de Hoge Raad.

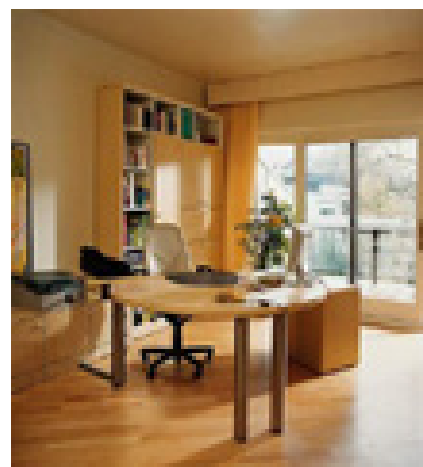
De casus was als volgt. Direct na de verkoop en levering van de aandelen van een BV verkocht de BV een pand aan haar voormalige dga. De



Belastingdienst corrigeerde om die reden de winst van de BV door de herinvesteringsreserve te laten vrijvallen. Hof Arnhem vond dat de inspecteur aannemelijk had gemaakt dat het besluit om het pand te verkopen al voor de aandelentransactie was genomen. In een dergelijk geval is de vorming van een herinvesteringsreserve volgens de Wet op de Vennootschapsbelasting niet mogelijk. Volgens de inspecteur kunnen de zogenaamde ruilarresten in dergelijke gevallen niet worden toegepast. Het hof deelde die opvatting niet. De wetsbepaling die het vormen van een herinvesteringsreserve voorkomt, reikt niet zo ver dat de ruilarresten niet kunnen worden toegepast, aldus het hof.

De ruilarresten kunnen worden toegepast als een belastingplichtige ten tijde van de vervreemding van een activum een concreet plan heeft om in directe samenhang daarmee een ander activum aan te kopen dat functioneel en economisch dezelfde plaats inneemt in het vermogen als het vervreemde activum. Goed koopmansgebruik staat dan toe de bij de vervreemding behaalde boekwinst in mindering te brengen op de kostprijs van het andere activum. Het hof oordeelde dat in deze casus de ruilarresten niet konden worden toegepast omdat het concrete voornemen tot vervanging ontbrak.

De Hoge Raad oordeelt anders. De wettelijke regeling van de herinvesteringsreserve is een uitwerking voor bedrijfsmiddelen van de ruilarresten. Dat betekent volgens de Hoge Raad dat de ruilarresten niet kunnen worden toegepast wanneer een belastingplichtige in beginsel een herinvesteringsreserve had kunnen vormen. De belastingplichtige heeft niet de mogelijkheid om in plaats van een herinvesteringsreserve te vormen te kiezen voor toepassing van de ruilarresten. Het hof heeft terecht, maar op verkeerde gronden, geoordeeld dat de ruilarresten in dit geval niet kunnen worden toegepast.



OMZETBELASTING

Verhuur werkkamer

Volgens de Hoge Raad kwalificeert de verhuur van een werkkamer in de woning van de dga aan zijn BV als een economische activiteit voor de omzetbelasting. Het begrip economische activiteit is ruim en heeft een objectief karakter. Dat betekent dat een activiteit economisch is wanneer zij permanent wordt verricht en daarvoor een vergoeding wordt betaald.

De Hoge Raad kwam tot dit oordeel in een procedure die betrekking had op een dga die de werkkamer in zijn woning voor een periode van ten minste vijf jaar aan de BV ter beschikking stelde. De BV betaalde daarvoor een vergoeding aan de dga. Belangrijk is de constatering dat de omstandigheid dat de dga de werkkamer alleen aan zijn eigen BV wilde verhuren niet inhoudt dat er geen sprake is van een economische activiteit. Omdat de dga en de BV hadden gekozen voor belaste verhuur van de werkkamer had de dga recht op teruggaaf van omzetbelasting die bij de bouw van de woning in rekening was gebracht.

Vrijgestelde prestaties

De diensten van een maatschap van operatieassistenten en anesthesiemedewerkers vallen onder de vrijstelling van omzetbelasting voor

medische diensten. Dat is de inhoud van een arrest van de Hoge Raad. Uit rechtspraak van het Hof van Justitie EU volgt dat het begrip medische verzorging uit de BTW-richtlijn 2006 inhoudt de verlening van diensten op het gebied van de diagnose, de behandeling en zo mogelijk de genezing van ziekten en gezondheidsproblemen van de mens.

Eerder in de procedure had Hof Amsterdam nog geoordeeld dat de diensten niet waren vrijgesteld. De maatschap sloot overeenkomsten met ziekenhuizen voor het verrichten van werkzaamheden als operatie- of anesthesieassistent. Het hof vond dat de maatschap slechts een deelprestatie aanbood die op zich niet kan worden beoordeeld als medische verzorging. Het hof was verder van oordeel dat de vrijstelling van omzetbelasting niet van toepassing was omdat prestaties als door de maatschap aangeboden plaatsvinden in ziekenhuizen en poliklinieken. Volgens de Hoge Raad is het hof van een onjuiste rechtsopvatting uitgegaan. Toepassing van de vrijstelling is niet beperkt tot diensten die worden verricht buiten een ziekenhuis of een vergelijkbare instelling. Volgens het hof waren de prestaties van de maatschap ook geen 'met medische verzorging nauw samenhangende diensten'. Het hof vergeleek de tijdelijke terbeschikkingstelling van operatieassistenten en anesthesieverpleegkundigen aan ziekenhuizen met het uitlenen van dergelijk personeel door uitzendbureaus. Die werkzaamheden zijn niet vrijgesteld van omzetbelasting.

Herziening aftrek voorbelasting

Ondernemers hebben in beginsel recht op aftrek van de omzetbelasting die andere ondernemers aan hen in rekening brengen. Bij voorgenomen gebruik voor belaste prestaties komt deze omzetbelasting ineens en geheel in aanmerking voor aftrek als voorbelasting. De aftrek van voorbelasting op investeringsgoederen moet bij veranderingen in het gebruik in de negen jaren na het jaar van inbreukname worden herzien. Volgens



de Hoge Raad is beëindiging van vrijgestelde verhuur van een onroerende zaak een aanleiding voor herziening.

De casus was als volgt. Een ondernemer die een kantoorpand liet bouwen trok de hem in rekening gebrachte omzetbelasting geheel af. Omdat hij het pand na oplevering vrijgesteld van omzetbelasting verhuurde, voldeed de ondernemer een bedrag aan omzetbelasting in verband met een zogenaamde interne levering. Na vijf jaar eindigde de vrijgestelde verhuur en kwam het pand drie jaar leeg te staan. De ondernemer had in deze periode het voornemen om het pand belast te verhuren. Daarom stelde hij zich op het standpunt dat hij met toepassing van de herzieningsregeling recht had op aftrek van een deel van de omzetbelasting. De staatssecretaris van Financiën was van mening dat tijdens de leegstand sprake was van vrijgesteld gebruik en legde de zaak voor aan de Hoge Raad.

Volgens de Hoge Raad was de vrijgestelde verhuur van het pand beëindigd. Aansluitend was het pand niet voor bedrijfsdoeleinden gebruikt, maar was het daartoe wel bestemd. Voor de eerste ingebruikneming van een investeringsgoed mag worden uitgegaan van het voorgenomen gebruik voor belaste handelingen. De Hoge Raad is van oordeel dat ook bij een periode van niet-gebruik vanaf het tijdstip van de beëindiging van het gebruik mag worden uitgegaan van het voorgenomen gebruik voor belaste handelingen. In dit geval was de beëindiging van de vrijgestelde verhuur een omstandigheid die aanleiding gaf tot herziening van de aftrek van voorbelasting.

ARBEIDSRECHT

Wet Werk en Zekerheid

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel met veranderingen in het arbeidsrecht aangenomen. De Wet Werk en Zekerheid treedt op 1 januari 2015 in werking. Een deel van de wijzigingen wordt pas op een later moment van kracht. Aanvankelijk zou een deel van de wijzigingen ingaan op 1 juli 2014, maar vanwege de korte voorbereidingstijd is besloten tot uitstel. De wijzigingen hebben betrekking op het ontslagrecht, op de tijdelijke arbeidscontracten en op de duur van de WW-uitkering.

Wijzigingen per 1 januari 2015

Deze wijzigingen zien met name op tijdelijke arbeidscontracten. Het betreft zaken als proeftijdbeding, concurrentiebeding, uitzendbeding, loondoorbetalingsverplichting en aanzegtermijn.

Proeftijd

De mogelijkheid om een proeftijd te bedingen in een arbeidscontract vervalt voor contracten met een duur van maximaal zes maanden. Voor arbeidscontracten met een duur van zes maanden tot maximaal twee jaar geldt dat een proeftijd mag worden overeengekomen, mits deze niet langer is dan een maand. De proeftijd mag maximaal twee maanden bedragen als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd.

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding beperkt de werknemer in zijn vrije keuze voor een andere werkgever. Daarom geldt nu al dat een concurrentiebeding schriftelijk moet zijn overeengekomen. Een concurrentiebeding mag alleen worden opgelegd aan een meerderjarige werknemer. Met ingang van 1 januari 2015 vervalt in beginsel de mogelijkheid om een concurrentiebeding op te nemen in contracten voor bepaalde tijd. Alleen in bijzondere gevallen is een concurrentiebeding nog toegestaan. Het



gaat dan om specifieke werkzaamheden of om een specifieke functie. De werkgever zal moeten motiveren waarom bedrijfs- of dienstbelangen het noodzakelijk maken om een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst op te nemen.

Uitzendarbeid

De wet biedt de mogelijkheid om de overeenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht van rechtswege te eindigen als de inlener geen gebruik van de diensten van de uitzendkracht meer wil maken. Die mogelijkheid geldt uitsluitend voor de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht werkt voor het uitzendbureau. Dit uitzendbeding kan bij cao tot nu toe onbepaald worden opgerekt. Per 1 januari 2015 kan dat niet meer onbepaald. Het uitzendbeding mag dan maximaal 78 weken gelden.

Oproepcontracten

Een werkgever hoeft geen loon te betalen als een werknemer geen arbeid verricht. Heeft een werknemer zijn arbeid niet kunnen verrichten door een oorzaak die voor rekening van de werkgever komt, dan behoudt de werknemer wel recht op loon. Het recht op loondoorbetaling kan op grond van de wet voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden uitgesloten. De mogelijkheid om de loondoorbetalingsverplichting bij cao onbepaald uit te sluiten vervalt per 1 januari 2015. Alleen in geval van bij cao te bepalen bijzondere functies kan daarvan worden afgeweken.

Aanzegtermijn

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in beginsel van rechtswege door het verstrijken van deze bepaalde tijd. Behoudens andere afspraken is opzegging of aanzegging nu niet nodig. De werkgever moet tenminste één maand voor het einde van tijdelijke contracten van zes maanden of langer schriftelijk laten weten of en onder welke voorwaarden hij het dienstverband met de werknemer wil voortzetten. De werkgever die zich daar niet aan houdt, moet één bruto maandsalaris betalen.

Wijzigingen per 1 juli 2015

Met ingang van 1 juli 2015 verandert het ontslagrecht. De huidige keuzemogelijkheid tussen de rechter en het UWV vervalt dan. Ook verandert er het een en ander ten aanzien van ontslagvergoedingen. Verder wijzigt de ketenregeling voor opvolgende contracten voor bepaalde tijd op die datum.

Ketenregeling

Momenteel mogen maximaal drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een totale duur van maximaal 36 maanden worden aangegaan. Overschrijdt de totale duur de periode van 36 maanden of wordt een vierde tijdelijk contract aangeboden, dan geldt het laatste contract als een contract voor onbepaalde tijd. Een periode van drie maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten onderbreekt de keten. Per 1 juli 2015 bedraagt de maximale periode van opvolgende contracten nog maar 24 maanden. Er is dan sprake van opvolgende contracten als de tussenliggende tijd niet langer is dan zes maanden. Gevolg is dat veel sneller dan nu een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Ontslag via kantonrechter of UWV?

Vanaf 1 juli 2015 bepaalt de ontslaggrond of een werkgever ontslag moet vragen bij het UWV of bij de kantonrechter. De route loopt via het UWV bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ontslag vanwege disfunctioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding wordt beoordeeld door de kantonrechter.

Ontslag met instemming werknemer

Toestemming van het UWV of ontbinding door de kantonrechter is niet nodig als de werknemer instemt met het ontslag. Dat moet blijken uit een schriftelijke verklaring van de werknemer. De werknemer heeft een bedenktijd van twee weken om zijn instemming in te trekken. Hij hoeft daarvoor geen reden op te geven. Via het sluiten van een beëindigingsovereenkomst kunnen

partijen een arbeidsovereenkomst beëindigen met wederzijds goedvinden. Ook in dat geval geldt de bedenktijd voor de werknemer. De werkgever moet de werknemer er binnen twee werkdagen op wijzen dat hij twee weken bedenktijd heeft.

Ontslagvergoeding

Vanaf 1 juli 2015 moet de werkgever bij ontslag altijd een vergoeding betalen aan de werknemer als de arbeidsovereenkomst twee jaar of langer heeft bestaan. Voor de eerste tien jaar van het dienstverband bedraagt de vergoeding een derde maandsalaris per dienstjaar. Voor alle volgende dienstjaren bedraagt de vergoeding een half maandsalaris. De vergoeding bedraagt maximaal € 75.000 of een jaarsalaris als dat hoger is dan € 75.000. Deze voorgeschreven vergoeding geldt niet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In dat geval bepalen werkgever en werknemer in onderling overleg hoe en op welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst eindigt. De werkgever hoeft geen vergoeding te betalen als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. Bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever kan de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen. De rechter bepaalt de hoogte daarvan.

Opzegtermijn

De duur van de ontslagprocedure mag in mindering komen op de opzegtermijn, zolang de resterende termijn niet korter wordt dan één maand.

Hoger beroep en cassatie

Vanaf 1 juli 2015 kan een beslissing van het UWV worden voorgelegd aan de



kantonrechter. Tegen uitspraken van de kantonrechter in ontslagzaken wordt hoger beroep en cassatie mogelijk.

Wijzigingen per 1 januari 2016

De maximale duur van de WW-uitkering gaat in een aantal stappen terug van 38 naar 24 maanden. In de cao kunnen afspraken gemaakt worden om WW-uitkeringen na 24 maanden aan te vullen tot het huidige maximum van 38 maanden.

Wie langer dan een half jaar een WW-uitkering heeft, moet al het beschikbare werk aanvaarden. Ligt het loon lager dan de WW-uitkering, dan wordt het loon aangevuld vanuit de WW.

VENNOOTSCHAPSBELASTING

Fiscale eenheid

Door de vorming van een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting wordt belasting geheven over het geconsolideerde resultaat van moeder- en dochtermaatschappij. De vorming van een fiscale eenheid is gebonden aan een aantal voorwaarden. Een daarvan is dat een fiscale eenheid alleen kan bestaan tussen in Nederland gevestigde vennootschappen of vaste inrichtingen van buitenlandse deelnemingen. Volgens het Hof van Justitie EU is die beperking in strijd met het Europese recht, met name met de vrijheid van vestiging.

Het Hof van Justitie EU kwam tot dat oordeel in antwoord op prejudiciële vragen die in een drietal procedures waren gesteld. Twee procedures hebben betrekking op de mogelijkheid om een kleindochtermaatschappij in een fiscale eenheid op te nemen met grootmoeder als de moedermaatschappij niet in Nederland is gevestigd en daar ook geen vaste inrichting heeft. Ook wanneer alle vennootschappen in Nederland gevestigd zijn is het naar Nederlands recht niet mogelijk om een



fiscale eenheid te vormen tussen grootmoeder en kleindochter, terwijl de moedermaatschappij buiten de eenheid wordt gelaten. Het Hof van Justitie EU vindt dat echter niet van belang. De derde procedure betreft een verzoek om een fiscale eenheid tussen in Nederland gevestigde zustermaatschappijen die een gezamenlijke buitenlandse moedermaatschappij hebben. Ook hier geldt dat het naar Nederlands recht niet mogelijk is om een fiscale eenheid te vormen tussen zustermaatschappijen, ongeacht waar de moedermaatschappij is gevestigd. Het Hof van Justitie EU vindt de plaats van vestiging van de moedermaatschappij echter niet van belang.

Voor de door het Hof van Justitie EU geconstateerde beperking van de vrijheid van vestiging bestaat geen rechtvaardiging. Door de regeling van de deelnemingsvrijstelling wordt volgens het Hof van Justitie EU dubbele verliesverrekening voorkomen. Een in Nederland gevestigde moedermaatschappij kan immers nooit een verlies uit een deelneming in een dochteronderneming verrekenen, ook al is deze dochteronderneming in een andere lidstaat gevestigd. Een beperking binnen de regeling van de fiscale eenheid is daarom overbodig.

Volgens het Europese recht mogen grensoverschrijdende situaties binnen

de EU niet nadeliger worden behandeld dan vergelijkbare binnenlandse situaties. Het lijkt er op dat het Hof van Justitie EU die regel nu heeft opgerekt door een fiscale eenheid toe te staan waar dat in zuiver binnenlandse verhoudingen niet mogelijk is volgens de nationale wetgeving. De vraag is of dit arrest tot gevolg heeft dat ook in zuiver Nederlandse verhoudingen een fiscale eenheid grootmoeder-kleindochter of tussen zustermaatschappijen mogelijk zou moeten zijn zonder moeder in de eenheid op te nemen.

VARIA

Kindregelingen

De Eerste Kamer heeft de Wet Hervorming Kindregelingen aangenomen. Met ingang van 1 januari 2015 zijn er nog maar vier subsidieregelingen voor ouders met kinderen. Alleen de kinderbijslag, het kindgebonden budget, de combinatiekorting en de kinderopvangtoeslag blijven bestaan. De nieuwe wet moet een besparing opleveren van € 0,5 miljard per jaar.

Daarnaast regelt de nieuwe wet dat alleenstaande ouders met kinderen er financieel op vooruit gaan als ze gaan werken voor het minimumloon. 2015 is een overgangsjaar voor alleenstaande ouders in de bijstand die volgens de Belastingdienst wel en volgens de gemeente geen partner hebben. Deze groep valt in 2015 nog niet onder de nieuwe regeling.



Van den Akker Accountants B.V.
Noordeinde 23
2761 BN Zevenhuizen ZH

Telefoon: +31 (0) 180 - 63.82.38
TeleFax: +31 (0) 180 - 63.39.13

E-mail: info@akkeraccountants.nl