

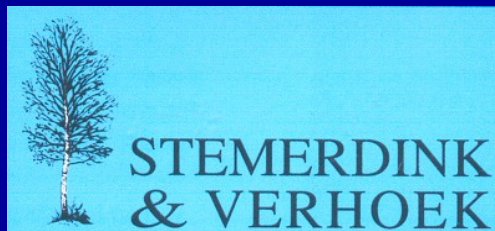
Nieuwsfeiten

Editie 2012-02

Zakendoen is best leuk



**maar je kunt niet
alles tegelijk**



www.accountants.nl

LENTEAKKOORD 2**LOON- / INKOMSTENBELASTING**

1. Partnerschap 4
2. Directeur grootaandeelhouder 4
3. 30%-regeling 5
4. Ondernemerschap 6
5. Staking onderneming 6
6. Pensioen 6

OMZETBELASTING

7. Nieuwbouw 7

SOCIALE VERZEKERINGEN

8. Minimumloon 7
9. Verwijtbaar werkeloos 8

ARBEIDSRECHT

10. Bedrijfsregels 8
11. Concurrentiebeding 8
12. Overgang onderneming 9
13. Diefstal 9

VARIA

14. Hypotheken 10
15. Gemeentelijk heffingen 10
16. Fictieve verkrijgingen 10
17. Aansprakelijkheid 11
18. Betalingsverkeer 11

Nadat eerder de hoofdlijnen waren gepubliceerd zijn nu de details van het zogenoemde Lenteakkoord bekend geworden.

Voor werkgevers en werknemers bevat het Lenteakkoord de volgende maatregelen.

Hervorming WW/ontslag

Het huidige ontslagsysteem kent twee mogelijke routes, namelijk via het UWV en via de kantonrechter. In plaats daarvan komt er één ontslagstelsel, waarbij bedrijven intern de ontslagprocedures moeten regelen, met lagere ontslagvergoedingen. Het kabinet heeft een notitie op hoofdlijnen met een nadere uitwerking van de maatregelen toegezegd.

Werkgevers gaan maximaal de eerste zes maanden van de WW-uitkering van ontslagen werknemers direct betalen. Daar staat tegenover dat de ontslagvergoedingen worden beperkt. De werkgever krijgt door deze maatregel belang bij het begeleiden van ontslagen werknemers naar nieuw werk. De ontslagvergoeding voor werknemers krijgt de vorm van een aanspraak op scholing of begeleiding naar nieuw werk.

Afschaffen vrijstelling voor woon-werkverkeer

Met ingang van 1 januari 2013 zijn vergoedingen voor het woon-werkverkeer niet meer onbelast, ongeacht de wijze van vervoer. Tegelijkertijd gaat de vrije ruimte van de werkkostenregeling van 1,4% in 2012 via 1,6% in 2013 naar 2,1% vanaf 2014.

Woon-werkkilometers met een auto van de zaak gelden met ingang van 1 januari 2013 als privékilometers. Er is overgangsrecht aangekondigd voor bestaande gevallen.

Zakelijke reizen kunnen in 2013 nog wel onbelast worden vergoed. Met ingang van 1 januari 2014 wordt het budget van de onbelaste reiskostenvergoeding voor zakelijke reizen toegevoegd aan de vrije ruimte van de werkkostenregeling. De bestaande gerichte vrijstelling voor deze kosten vervalt met ingang van die datum. Verstrekkingen door de werkgever voor zakelijke reizen, zoals een door de werkgever gekocht treinkaartje, worden op nihil gewaardeerd en blijven dus onbelast zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Pensioenen

In 2014 wordt de pensioenrichtleeftijd verhoogd tot 67 jaar. Dat heeft gevolgen voor de opbouw van pensioenen. Verdere verhoging van de pensioenleeftijd gebeurt steeds in stappen van één jaar en tien jaar voordat de geraamde levensverwachting met één jaar toeneemt. Het maximale opbouwpercentage voor eindloonregelingen wordt 1,9 en voor middelloonregelingen 2,15 per dienstjaar.



Doorwerkbonus

Eerder was een nieuwe werkbonus voor ouderen aangekondigd die in 2013 zou worden ingevoerd ter vervanging van de doorwerkbonus. Deze gaat niet door. De werkbonus voor werkgevers die 62-plussers in dienst hebben wordt afgeschaft. De mobiliteitsbonus voor 55-plussers wordt niet ingevoerd.

Tijdelijke werkgeversheffing

Werkgevers gaan in 2013 een tijdelijke heffing van 16% betalen over lonen voor zover die in 2012 meer dan € 150.000 bedragen. Over excessieve vertrekbonussen (hoger dan € 531.000) is in de loonbelasting een werkgeversheffing verschuldigd van 30%. Deze wordt verhoogd tot 75%. Deze grens zal niet worden geïndexeerd.

Voor particulieren bevat het Lenteakkoord de volgende maatregelen.

Pensioenen

In het in 2011 tot stand gekomen Pensioenakkoord is opgenomen dat de AOW-leeftijd zou worden gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. De AOW-leeftijd zou in 2020 naar 66 en in 2025 naar 67 jaar gaan. De verhoging van de AOW-leeftijd wordt versneld doorgevoerd. In 2013, 2014 en 2015 stijgt de AOW-leeftijd steeds met een maand; in 2016, 2017 en 2018 komen er steeds twee maanden bij en in 2019 stijgt de AOW-leeftijd met drie maanden om dan uit te komen op 66 jaar.

Gedurende de eerste jaren wordt het mogelijk om vanaf de 65e verjaardag een voorschot op de AOW te krijgen om een eventueel inkomensgat te overbruggen.

Daarnaast blijft de partnertoeslag enkele maanden langer doorlopen.

Zorgverzekering

Het eigen risico voor de zorgverzekering gaat van € 235 naar € 350. Voor mensen met een laag inkomen wordt deze verhoging gecompenseerd door een verhoging van de zorg-

toeslag. Er komt een eigen bijdrage per ligdag van € 7,50 voor mensen die in een instelling voor medisch specialistische zorg verblijven en een eigen bijdrage in de aanschaf van hoor-toestellen. Rollators gaan uit het basispakket.

De bezuinigingen op het persoonsgebonden budget worden teruggedraaid.

Loon- en inkomstenbelasting

Zaken die niet meer in het basispakket van de zorgverzekering zijn opgenomen, kunnen niet als specifieke uitgaven in aftrek worden gebracht.

Eigen woning

Vanaf 1 januari 2013 is voor nieuwe hypotheekrentes de betaalde rente alleen aftrekbaar als de lening gedurende de looptijd volledig en ten minste annuïtair wordt afgelost. Voor bestaande hypotheekrentes blijft de hypotheekrenteaftrek ongewijzigd.

De vrijstelling voor de kapitaalverzekering voor de eigen woning in box 1 blijft gelden voor bestaande hypotheekrentes.

De lening mag vanaf 2018 niet hoger zijn dan 100% van de koopsom inclusief de overdrachtsbelasting. Nu is dat nog 106%. De verlaging gebeurt geleidelijk, in jaarlijkse stappen van 1%. Bij wijze van uitzondering blijft de norm van 106% bestaan voor investeringen in duurzame, energiebesparende investeringen. Deze maatregelen worden uitgewerkt in een apart wetsvoorstel bij het Belastingplan 2013.

Woningmarkt

De verlaging van het tarief van de overdrachtsbelasting voor woningen tot 2% was tijdelijk maar wordt definitief. In een beleidsbesluit is toegestaan dat ook vanaf 1 juli 2012 dit tarief kan worden toegepast.

Huurders met een inkomen tussen de 33.000 en 43.000 euro per jaar krijgen te maken met een extra huurstijging van 1%. Tevens komt er een verhuurdersbelasting welke regeling nog nader wordt uitgewerkt.

Subsidies

Er komt per 1 juli 2012 een tijdelijke subsidieregeling voor investeringen in zonnepanelen voor kleinverbruikers. De subsidie bedraagt 15% van de aanschafprijs. De subsidie eindigt in 2013.

Heffingskortingen in box 3

De eerder aangekondigde afschaffing van de heffingskorting voor groen beleggen gaat niet door. Deze blijft bestaan op het niveau 2012 (0,7%). De heffingskortingen in box 3 voor sociaal ethisch beleggen, cultureel beleggen en durfkapitaal en de daaraan gerelateerde vrijstellingen vervallen per 1 januari 2013.

Bevriezen belastingschijven

De belastingschijven en heffingskortingen in de loon- en inkomstenbelasting worden bevroren door de inflatiecorrectie voor het jaar 2013 niet toe te passen.

Aanpassing Kinderopvang

De voorgenomen vaste eigen bijdrage van € 15 per maand per huishouden in de kinderopvangtoeslag wordt vervangen door een proportionele verlaging van de percentages in de tabel voor het eerste kind.



Op het terrein van de omzetbelasting bevat het Lenteakkoord de volgende maatregelen.

Laag tarief

Per 1 juli 2012 geldt voor podiumkunsten, kunstvoorwerpen, voorwerpen voor verzameling en antiquiteiten het verlaagde btw-tarief. Vooruitlopend op aanpassing van de wet is een beleidsbesluit gepubliceerd met overgangsrecht voor podiumkunsten, waardoor op vooruitbetalingen vanaf de publicatiedatum van het besluit voor voorstellingen op of na 1 juli 2012 het lage btw-tarief mag worden toegepast.

Hoog tarief

Het algemene (hoge) btw-tarief gaat naar 21% per 1 oktober 2012.

Vrijstellingen

Met ingang van 1 januari 2013 wordt de bestaande btw-vrijstelling voor de gezondheidskundige verzorging van de mens beperkt tot diensten die behoren tot de uitoefening van een BIG-beroep en worden uitgevoerd door een BIG-beroepsbeoefenaar. De kinder- en jeugdpsycholoog (inclusief specialist), de psycholoog arbeid en gezondheid en de orthopedagoog-generalist (en specialist) zijn gelijkwaardig aan BIG-geregistreerde dienstverleners en behouden de vrijstelling.

De vrijstelling voor pedagogen, osteopaten, acupuncturisten en chiropractors wordt beëindigd.

Als uitvloeisel van het Lenteakkoord komt er een aftrekbeperking in de vennootschapsbelasting voor rente die verband houdt met deelnemingen in dochtermaatschappijen. De renteaftrekbeperking geldt alleen voor excessieve gevallen. Daarvan is sprake als de waarde van de deelnemingen groter is dan het

eigen vermogen. Deelnemingen die een uitbreidingsinvestering vormen, worden uitgezonderd bij het bepalen van de deelnemingsschuld, behalve in onwenselijke situaties. Daarvan is sprake als er een hybride lening aan de deelneming is verstrekt, als de rente ook elders in het concern in aftrek wordt gebracht of als de financiering van de deelneming is aangegaan vanwege de belastingbesparing. De beperking is overigens pas van toepassing als de bovenmatige deelnemingsrente meer bedraagt dan € 1 miljoen.

LOON- / INKOMSTENBELASTING

1. Partnerschap

In de Tweede Kamer zijn vragen aan de staatssecretaris van Financiën gesteld over de gevolgen van het fiscaal partnerbegrip voor mantelzorgverleners. Sinds 1 januari 2011 wordt fiscaal partnerschap vastgesteld aan de hand van objectieve criteria. De partnercriteria voor de inkomstenbelasting zijn per 1 januari 2012 uitgebreid.

Als partners worden aangemerkt ongehuwd samenwonenden die ingeschreven staan op hetzelfde adres als daar ook een minderjarig kind van één van hen staat ingeschreven. Deze categorie wordt aangeduid als samengesteld gezin. Er is een tegenbewijsregeling opgenomen voor (onder)huursituaties. Bloedverwanten in de eerste graad die jonger zijn dan 27 jaar kunnen niet als fiscaal partner worden aangemerkt. Een volwassene van 27 jaar of ouder die op hetzelfde adres staat ingeschreven als één van zijn ouders kan als fiscaal partner van deze ouder worden aangemerkt als zij aan de partnercriteria voldoen, tenzij kan worden aangetoond dat sprake is van huur. Als een kind een ouder in huis neemt die als gevolg van het realiseren van de overwaarde op zijn huis een eigenwoning-reserve heeft, heeft dat geen invloed op de aftrek van hypotheekrente bij het kind. De bijleenregeling leidt dus niet tot nadelige fiscale gevolgen. De staatssecretaris benadrukt dat de gevolgen van partnerschap niet te kwalificeren zijn als nadelige gevolgen. Door de partnerregeling wordt het recht op fiscale faciliteiten en toeslagen afgestemd op de feitelijke draagkracht. De staatssecretaris is niet van plan om de keuze-regeling voor ongehuwd samenwonenden te herintroduceren, ook niet voor een specifieke categorie.

2. Directeur grootaandeelhouder (dga)

De financiële relatie tussen een dga en de vennootschap is vaak onderwerp van discussie. Als een dga meer geld opneemt van de vennootschap als zijn netto salaris ontstaat er een rekening-courant vordering op de dga. Indien er structureel een substantiële vordering blijft bestaan dan kan dit leiden tot discussie en aanslagen.

De Belastingdienst merkte de toename van de rekening-courantvordering van een BV op haar dga van € 20.000 naar € 100.000 aan als loon uit dienstbetrekking. De toename van de vordering was veroorzaakt door maandelijkse kasopnamen en de betaling van twee privéschulden. In verband daarmee legde de Belastingdienst een navorderingsaanslag inkomstenbelasting op aan de dga. De aanslag had betrekking op het jaar 2005 en werd in het voorjaar van 2009 opgelegd. De BV was inmiddels failliet verklaard. De curator verleende de dga tegen betaling van een bedrag van ruim € 5.400 finale kwijting voor de vordering.

De dga bestreed de aanslag, omdat hij meende dat hij door de betaling in 2009 zijn schuld aan de BV had voldaan en er dus geen sprake meer kon zijn van loon. Omdat de dga ondanks een aanmaning daartoe over 2005 niet de vereiste aangifte had gedaan, werd de bewijslast voor de onjuistheid van de navorderingsaanslag omgekeerd en verzwaard. Gezien de vastgestelde feiten vond Hof Amsterdam dat de Belastingdienst er in redelijkheid van mocht uitgaan dat de gehele toename van de rekening-courantschuld in 2005 loon vormde. De dga slaagde er niet in het tegendeel overtuigend te bewijzen.

Transacties tussen BV's en aandeelhouders moeten op zakelijke voorwaarden gedaan worden, vergelijkbaar met transacties tussen derden. Is dat niet het geval, dan kan de Belastingdienst ingrijpen. Een verkoop door de BV tegen een te lage prijs aan een aandeelhouder levert voor de aandeelhouder een belastbaar voordeel op en leidt bij de BV tot een correctie van de winst. Voorwaarde is dat zowel de BV als de aandeelhouder zich ervan bewust zijn dat de BV de aandeelhouder wilde bevoordelen.

Een BV deed een uitdeling van winst aan haar enige aandeelhouder door een perceel grond met een waarde van € 800.000 te verkopen voor het substantieel lagere bedrag van € 440.000. Gezien de discrepantie tussen beide bedragen moeten de aandeelhouder en de BV zich daarvan bewust zijn geweest. Mede bepalend daarvoor was dat de aandeelhouder kennis had van de waardering van onroerende zaken en dat hij wist dat de BV op de transactie verlies zou lijden. Hof Amsterdam stelde het inkomen in box 2 van de dga vast op het verschil tussen de waarde en de betaalde prijs en corrigeerde de winst van de BV met hetzelfde bedrag.

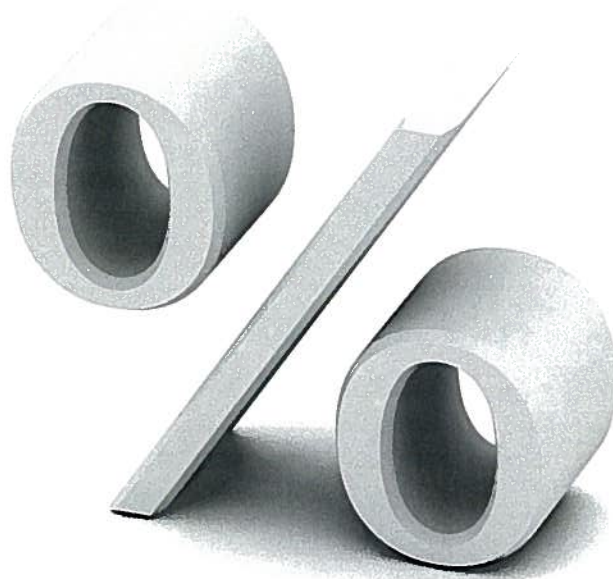
3. 30%-regeling

Vergoedingen die een werkgever aan een werknemer verstrekt ter bestrijding van de extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst gelden tot maximaal 30% van het loon als vrije vergoeding. Voor toepassing van de 30%-regeling voor uit het buitenland afkomstige werknemers geldt als eis dat zij over specifieke deskundigheid beschikken die in Nederland niet of onvoldoende aanwezig is. Om die specifieke deskundigheid te bereiken moet de werknemer een hoog gekwalificeerde of

gespecialiseerde opleiding hebben gevolgd. In beginsel gaat het om een opleiding op hbo-niveau, al is een opleiding op een lager niveau niet expliciet uitgesloten.

Factoren die van belang zijn voor de bepaling of een werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid zijn:

- het niveau van de door de werknemer gevolgde opleiding,
- de relevante ervaring van de werknemer,
- het beloningsniveau voor de functie in Nederland in verhouding tot het beloningsniveau in het land van herkomst.



Naar het oordeel van Hof Den Haag beschikte een uit Duitsland afkomstige ervaren pijpfitter niet over de voor toepassing van de 30%-regeling vereiste specifieke deskundigheid. De opleiding tot pijpfitter is niet hoog gekwalificeerd of gespecialiseerd. Het ontbreken van een gestructureerde opleiding tot pijpfitter in Nederland heeft niet tot gevolg dat een gekwalificeerde pijpfitter over specifieke deskundigheid beschikt. Ook de schaarste aan ervaren pijpfitters op de Nederlandse arbeidsmarkt heeft niet tot gevolg dat een pijpfitter over specifieke deskundigheid beschikt. Tegen deze uitspraak is beroep in cassatie ingesteld.

De Advocaat-Generaal (AG) gaat in zijn conclusie uitgebreid in op de eisen voor toepassing van de 30%-regeling en dan met name op de vereiste specifieke deskundigheid. Volgens de AG mag niet zondermeer de eis gesteld worden dat een werknemer een opleiding heeft op hbo-niveau. De 30%-regeling wordt immers ook toegepast op buitenlandse beroepsvoetballers aan wie geen eisen worden gesteld qua opleidingsniveau. Iemand die over diverse vakdiploma's beschikt, geldt naar spraakgebruik op zijn terrein als deskundig. De AG is van mening dat de pijpfitter recht heeft op toepassing van de 30%-regeling.

Volgens de Hoge Raad geldt de 30%-regeling niet alleen voor het vaste salaris, maar ook voor variabele loonbestanddelen ongeacht hun vorm. Dat betekent dat ook optierechten tot de grondslag van de 30%-regeling worden gerekend. Niet van belang is dat een optierecht pas onvoorwaardelijk is geworden nadat de werknemer weer vertrokken is uit Nederland. In het beroep in cassatie had de staatssecretaris van Financiën aangevoerd dat het niet juist is om 30% van bepaalde voordelen als vergoeding voor kosten aan te merken als deze kosten niet zijn gemaakt. Gelet op het forfaitaire karakter van de regeling is deze opvatting niet juist.

De procedure had betrekking op een Amerikaanse bestuurder van een Nederlandse BV. Na de beëindiging van zijn dienstverband in Nederland per 31 december 2005 keerde de Amerikaan terug naar de Verenigde Staten van Amerika. Gedurende zijn dienstbetrekking in Nederland had hij recht op toepassing van de 30%-regeling. Onderdeel van zijn arbeidsbeloning betrof een pakket voorwaardelijke opties op aandelen. De opties werden na 31 december 2005 onvoorwaardelijk. De voormalige bestuurder behaalde in 2006 een voordeel uit de opties van € 2,3 miljoen. De werkgever paste daarop de 30%-regeling toe.

4. Ondernemerschap

De vraag of bepaalde activiteiten in fiscale zin als een onderneming kunnen worden aangemerkt, dient te worden beantwoord aan de hand van verschillende factoren. De omvang van de activiteiten waarmee omzet wordt behaald, is een van deze factoren. In de aanloopfase zal er vaak een absoluut en relatief groot aantal indirecte uren gemaakt worden en zal er met relatief weinig directe uren een zo lage omzet worden gemaakt dat de activiteiten niet direct als het drijven



van een onderneming kunnen worden aangemerkt. Toch kan ook bij een lage omzet in de aanloopfase door andere factoren, zoals de omvang van de organisatie, sprake zijn van een onderneming.

Rechtbank en hof waren in een procedure die ging over de kwalificatie van incassoactiviteiten van oordeel dat deze een bron van inkomen vormden, maar dat nog geen sprake was van een onderneming. De omzet vóór aftrek van kosten was in de jaren waarop de procedure betrekking had gering. Ruim 80% van de uren was indirect; het aantal directe uren was zowel absoluut als relatief gering.

De Wet IB 2001 stelt overigens voor het ondernemerschap geen eisen aan de omvang van de omzet. Volgens de Hoge Raad heeft het hof dat niet miskend, maar heeft het hof de hoogte van de omzet als een van de factoren meegewogen bij zijn oordeel dat er geen sprake is van een onderneming.

5. Staking onderneming

De verplaatsing van een bedrijf door een ondernemer leidt alleen niet tot staking van de onderneming als de identiteit van de onderneming niet wezenlijk anders is geworden door de verplaatsing. Dat moet worden beoordeeld aan de hand van de factoren die bepalend zijn voor de identiteit van de onderneming. Niet voldoende is dat op de nieuwe locatie een soortgelijke onderneming wordt uitgeoefend als op de oude locatie. Daarvoor is meer nodig, zoals het overbrengen van voor het bedrijf wezenlijke vermogensbestanddelen naar de nieuwe locatie.

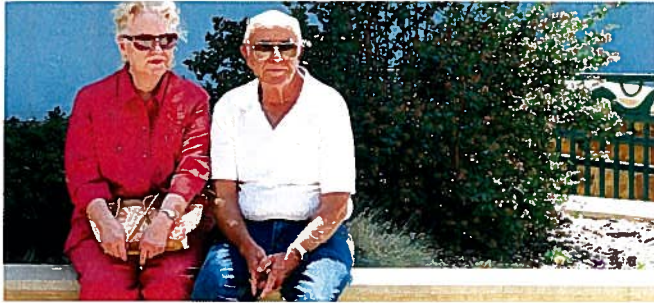
Hof Amsterdam was van oordeel dat geen sprake was van staking van de onderneming in het geval van een vennootschap onder firma die een melkveehouderij dreef. De vennoten sloten een voorovereenkomst om een BV op te richten waarin zij de gehele onderneming zouden inbrengen. Nog voordat de BV was opgericht werden het vee, het melkquotum en een deel van de grond met opstallen verkocht. Na de oprichting kocht de BV een landbouwbedrijf in Denemarken. Volgens het hof was de identiteit van de onderneming wezenlijk dezelfde gebleven.

De Hoge Raad is het niet eens met het hof. Uit de uitspraak blijkt dat alleen de leiding van de onderneming dezelfde is gebleven. Volgens de Hoge Raad hebben de vennoten hun onderneming gestaakt.

6. Pensioen

BV's hebben de mogelijkheid om pensioenregelingen voor hun dga niet onder te brengen bij een verzekeringsmaatschappij of een pensioenfonds, maar in eigen beheer een pensioenvoorziening te vormen. Daarbij geldt als beperking dat ondernemingen bij het bepalen van de winst geen rekening mogen houden met kosten en lasten die verband houden met wijzigingen in de hoogte van lonen of prijzen na afloop van het

jaar. Voor pensioenvoorzieningen geldt dat aan deze eis is voldaan als de pensioengrondslag niet hoger is dan het loon aan het einde van het jaar en als een rekenrente wordt gehanteerd van 4% of hoger.



Een BV kende een pensioenregeling die voorzag in een ouderdomspensioen en een nabestaandenpensioen. De pensioenregeling bevatte een indexatiebepaling. Bij de overdracht van de opgebouwde pensioenvoorziening aan een pensioenstichting werd de netto actuariële koopsom berekend met toepassing van leeftijdsterugstelling, een rekenrente van 3,74% en een na-indexatie van 2,11%. Bij het vaststellen van de aanslag vennootschapsbelasting voor het jaar van overdracht bracht de Belastingdienst een correctie aan in verband met de te lage rekenrente en de toegepaste na-indexatie.

De BV was van mening dat de beperkingen ten aanzien van rekenrente en na-indexatie niet gelden bij de overdracht van een pensioenverplichting. Die opvatting is echter, gezien een arrest van de Hoge Raad uit 2010, niet juist. De Hoge Raad heeft in dit arrest gezegd dat de beperkingen ook na overname van een pensioenverplichting door een derde blijven gelden.

OMZETBELASTING

7. Nieuwbouw

De levering van een nieuwe onroerende zaak en van een bouwterrein door een ondernemer is belast met omzetbelasting en vrijgesteld van overdrachtsbelasting. De levering van een bestaande onroerende zaak is vrijgesteld van omzetbelasting en belast met overdrachtsbelasting. De vraag is wanneer sprake is van een nieuwe onroerende zaak en wanneer van een bestaande zaak.

Deze vraag speelde bij de levering van een oud pand waarvoor de verkoper op verzoek van de koper een sloopvergunning had aangevraagd. Volgens de gemaakte afspraken zou de verkoper voor de sloop zorgen. De kosten daarvan werden doorberekend in de koopprijs. Op de dag van levering waren de sloopwerkzaamheden 's morgens begonnen. De belastingdienst legde een naheffingsaanslag overdrachtsbelasting op, omdat het ging om de levering van een "oude onroerende zaak" en niet van een nieuw vervaardigde onroerende zaak.

Volgens Hof Amsterdam was door de aanvang van de sloopwerkzaamheden geen nieuw goed ontstaan. De werkzaamheden hadden geleid tot niet meer dan een ondergeschikte verandering van het gebouw. Er was ook geen sprake van de levering van een bouwterrein. Dat betekende in de visie van het hof, dat de levering was vrijgesteld van omzetbelasting en er dus terecht overdrachtsbelasting was nageheven. De Hoge Raad zag in cassatie echter aanleiding om prejudiciële vragen te stellen aan het Hof van Justitie EU.

Het Hof van Justitie EU is van oordeel dat de levering van een terrein waarop een oud gebouw staat, waarvan met de sloop voor de levering is begonnen om nieuwbouw mogelijk te maken, niet valt onder de vrijstelling van omzetbelasting. De levering en sloop vormen vanuit het oogpunt van de btw gezamenlijk de levering van een onbebouwd terrein, ongeacht hoever de sloop van het oude gebouw op het moment van de feitelijke levering is gevorderd. Beslissend is de staat waarin en de omstandigheden waaronder het terrein uiteindelijk door de verkoper aan de koper wordt opgeleverd. Of sprake is van een bouwterrein moet de nationale rechter onderzoeken. De Hoge Raad heeft de procedure voor dit onderzoek verwezen naar Hof Den Haag. In de procedure voor het hof accepteerde de inspecteur dat, gelet op de staat waarin het terrein uiteindelijk door de verkoper werd opgeleverd, sprake was van een onbebouwd terrein. De levering was belast met omzetbelasting en vrijgesteld van overdrachtsbelasting.

SOCIALE VERZEKERINGEN

8. Minimumloon

Het minimumloon wordt ieder half jaar aangepast aan de stijging van de contractlonen. Per 1 juli 2012 gelden de volgende bedragen voor werknemers van 23 jaar en ouder. Per maand is het bruto minimumloon € 1.456,20, per week € 336,05 en per dag € 67,21.

Voor werknemers jonger dan 23 jaar geldt een leeftijdsafhankelijk percentage van het minimumloon. Deze percentages zijn ongewijzigd en bedragen:

Leeftijd	Percentage
22 jaar	85,0
21 jaar	72,5
20 jaar	61,5
19 jaar	52,5
18 jaar	45,5
17 jaar	39,5
16 jaar	34,5
15 jaar	30,0

9. Verwijtbaar werkeloos

Een werknemer die werkeloos is omdat zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, heeft in beginsel recht op een WW-uitkering. Dat is niet het geval als de werknemer verwijtbaar werkeloos is geworden. Dat deed zich voor bij een werknemer met een tijdelijk contract. Nadat hij te horen had gekregen dat zijn contract niet zou worden verlengd, solliciteerde hij elders. Een andere werkgever deed hem een toezegging voor een arbeidscontract, die in zou gaan twee maanden voor het einde van zijn lopende arbeidsovereenkomst. De nieuwe werkgever zou een arbeidscontract opsturen dat de werknemer op zijn eerste werkdag kon inleveren. Vanwege de onzekerheid over de bij zijn oude werkgever geldende opzegtermijn, nam de werknemer direct na de toezegging van de nieuwe werkgever ontslag. Enkele dagen later kwam de nieuwe werkgever terug op de mondelinge toezegging. Het lukte vervolgens niet meer om het ontslag bij de oude werkgever terug te draaien. Het UWV weigerde vervolgens een WW-uitkering voor de periode van twee maanden tussen het door de werknemer genomen ontslag en de datum waarop de arbeidsovereenkomst zou zijn geëindigd als de werknemer geen ontslag zou hebben genomen. De Centrale Raad van Beroep was van oordeel dat het UWV terecht geen uitkering over deze periode had toegekend, omdat de werknemer verwijtbaar werkeloos was. Daarvan is sprake als de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de werknemer zonder dat aan voortzetting van de dienstbetrekking dermate ernstige bezwaren zijn verbonden, dat voortzetting redelijkerwijs niet van de werknemer kan worden gevraagd. Als sprake is van verwijtbare werkeloosheid en tevens vaststaat dat de dienstbetrekking binnen drie maanden niet verwijtbaar zou zijn geëindigd, mag het UWV een maatregel opleggen voor de periode dat de werknemer nog in dienst had kunnen zijn.

ARBEIDSRECHT

10. Bedrijfsregels

Een werkgever had een personeelshandboek opgesteld dat voor alle werknemers van het bedrijf gold. Een zogenaamde gedragscode was onderdeel van het personeelshandboek. Het bedrijf was werkzaam in de onroerend goedsector en verbood werknemers om direct of indirect te handelen in of belang te hebben bij onroerende goederen. Er gold een uitzondering voor eigen huisvesting en belegging. De werknemers waren verplicht om aankopen van onroerende zaken anders dan voor eigen bewoning te melden aan de werkgever. Als straf op het niet melden van dergelijke bezittingen vermeldde de gedragscode ontslag.

Een van de werknemers bleef weigeren zijn privébezittingen in onroerende goederen te melden aan de werkgever, omdat hij



vond dat dit een privé zaak was. Een van de panden had hij gekocht van een relatie van zijn werkgever. Vanwege de mogelijkheid van belangenverstrengeling was dat niet toegestaan volgens de gedragsregels. De werknemer was verder aandeelhouder en bestuurder van een BV die in vastgoed handelde en een aantal objecten in eigendom had. Na vragen van de werkgever gaf de werknemer wel toe dat hij eigenaar was van enkele panden, maar hij gaf geen volledige opening van zaken. De werkgever verzocht de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met deze werknemer te ontbinden wegens een dringende reden, die bestond uit het zich niet houden aan de gedragsregels. De kantonrechter stelde vast dat de werknemer zijn privé onroerendgoedbezit en zijn belang bij een vastgoedbedrijf niet had gemeld bij de werkgever, terwijl hij op de hoogte was van de geldende regels. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden die een dringende reden voor ontslag op staande voet zouden hebben opgeleverd met onmiddellijke ingang. De werknemer had geen recht op een ontslagvergoeding.

11. Concurrentiebeding

Een arbeidsovereenkomst bevatte een concurrentiebeding op grond waarvan het een werknemer verboden was om binnen 12 maanden na de beëindiging van zijn dienstverband een gelijksoortige functie te bekleden bij een concurrent van de werkgever binnen een straal van 45 kilometer van het kantooradres van de werkgever. Een van de werknemers trad na de beëindiging van zijn dienstbetrekking bij een concurrent in dienst die op ongeveer 38 kilometer van het kantoor van de oude werkgever was gevestigd. De werknemer kreeg geen ontheffing van het concurrentiebeding en startte daarom een procedure bij de kantonrechter. De kantonrechter wees de vordering tot schorsing van het concurrentiebeding toe. De werkgever ging in hoger beroep tegen de uitspraak van de kantonrechter.

Volgens het hof heeft een werkgever in beginsel het recht om zijn bedrijf te beschermen door zich te beroepen op een met een werknemer overeengekomen concurrentiebeding. Er geldt evenwel een uitzondering wanneer in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever de werknemer door het concurrentiebeding wordt benadeeld. In dit geval was de werknemer er bij zijn nieuwe werkgever aanzienlijk op vooruit gegaan, zowel in salaris als overige arbeidsvoorwaarden en doorgroeimogelijkheden.

Het hof was van oordeel dat het belang van de werknemer om voor de nieuwe werkgever te kunnen werken voldoende groot was om een beperking van de geografische werking van het concurrentiebeding te rechtvaardigen. De straal werd beperkt tot 35 kilometer.

12. Overgang onderneming

Bij de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen van de werkgever en de werknemers die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van rechtswege over op de verkrijger van de onderneming. Die regeling geldt echter niet voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst op het moment van de overgang is beëindigd, zoals werknemers met een tijdelijk contract dat afloopt voor de datum van de overgang. Dat wordt niet anders als een werknemer direct daarna in dienst treedt bij de werkgever die de werkzaamheden van de oude werkgever voortzet. Wanneer een werkgever aan dezelfde werknemer meer dan drie tijdelijke contracten aanbiedt of wanneer de totale duur van de tijdelijke arbeidscontracten langer is dan drie jaar, is van rechtswege sprake van een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Die bepaling geldt ook bij zogenaamd opvolgend werkgeverschap.

Een taxichauffeur werkte op basis van een contract voor bepaalde tijd voor een ondernemer aan wie tot 31 maart 2008 door de gemeente bepaald vervoer was gegund. Per 1 april 2008 werd het vervoer door een concurrerend bedrijf verzorgd. Op grond van de geldende CAO moest de concurrent 75% van het betrokken personeel van de eerste ondernemer in dienst nemen. De taxichauffeur in kwestie behoorde niet tot deze groep, maar kreeg wel een arbeidscontract voor bepaalde tijd bij de concurrent. Zo al sprake was van de overgang van een onderneming, gold de wettelijke bescherming voor werknemers niet voor deze taxichauffeur vanwege het aflopen van het arbeidscontract.



Ook was geen sprake van voortgezet werkgeverschap, ook al bleef de taxichauffeur na indiensttreding bij de concurrent werkzaam voor dezelfde doelgroep als voorheen. De enige overeenkomst tussen de oude en de nieuwe werkgever is dat zij elkaars concurrent zijn.

Voor opvolgend werkgeverschap is vereist dat tussen de nieuwe en de oude werkgever zodanige banden bestaan dat het inzicht dat de oude werkgever op grond van zijn ervaringen heeft gekregen in de kennis en vaardigheden van de werknemer moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever. Dergelijke banden ontbraken in dit geval.



13. Diefstal

Diefstal door een werknemer vormt een reden voor ontslag op staande voet. Toch leidt diefstal door een werknemer niet altijd tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, ook niet als de werkgever daar in een procedure bij de kantonrechter om verzoekt.

Een werknemer van een sociale werkplaats had als taak het ompakken van snoepgoed en chocoladerepen in dozen. De werknemer had een aantal chocoladerepen achtergehouden en op de werkplaats opgegeten. De diefstal van deze repen was aanleiding voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In de brochure met gedragsregels van de werkgever was vermeld dat bij diefstal ontslag zou volgen, zelfs wanneer zaken van geringe waarde werden gestolen. De werknemer was bij een eerder voorval gewaarschuwd. De werknemer beriep zich op een verstandelijke beperking, waardoor hij de gevolgen van zijn handelen niet goed kan overzien. De door de werkgever verstrekte brochure kon hij amper lezen, laat staan begrijpen.

De kantonrechter deelde de opvatting van de werkgever dat het de werknemers duidelijk moet zijn dat ontvreemding van goederen niet is toegestaan. De kantonrechter vond, na afweging van alle omstandigheden en gelet op de persoon van de werknemer, het vergrijp niet ernstig genoeg om ontslag te rechtvaardigen.

14. Hypotheken

De minister van Financiën heeft in een brief aan de Tweede Kamer een uiteenzetting gegeven van voorgenomen maatregelen om de positie van de consument te versterken bij het afsluiten en oversluiten van een hypotheek.

Voor hypotheekleningen met een variabele rente wil de minister banken en andere financiële instellingen verplichten om duidelijk te maken hoe de variabele rente is opgebouwd. Voordat een lening met variabele rente wordt afgesloten moet de aanbieder duidelijk maken welke componenten in de rente variabel zijn. Bij een renteverandering moet de aanbieder aangeven waardoor de wijziging is veroorzaakt. Verder moeten aanbieders van leningen de consument wijzen op de risico's die verbonden zijn aan variabele rente.

Daarnaast wil de minister bij leningen met een vaste rente de mogelijkheden voor de consument bij het aflopen van de rentevastperiode verruimen. Dat gebeurt door de aanbieders te verplichten om de geldende rentepercentages voor verschillende rentevastperiodes openbaar te maken. De consument moet bij het aflopen van de rentevastperiode meer tijd krijgen om zich te oriënteren op alternatieven in de markt. De minister denkt aan een periode van drie maanden voor het aflopen van de rentevastperiode.

Ten aanzien van de rente die in rekening wordt gebracht vindt de minister dat er een einde moet komen aan het hanteren van verschillende tarieven voor dezelfde rentevastperiode bij consumenten met een vergelijkbaar risicoprofiel. Momenteel worden er verschillende tarieven gehanteerd, afhankelijk van de vraag of het om een verlenging van een bestaande lening of het afsluiten van een nieuwe lening gaat.



Een belangrijke maatregel is het verbieden om andere kosten dan advies- en distributiekosten in rekening te brengen aan de consument voor een nieuwe hypotheek. Dat betekent het einde van de aparte afsluitprovisie.

Het is de bedoeling dat deze maatregelen op 1 januari 2013 in werking treden.

15. Gemeentelijke heffingen

De Gemeentewet geeft gemeenten de mogelijkheid om een aantal belastingen en heffingen in te stellen. Voor gemeentelijke heffingen, zoals precario en leges voor bouwvergunningen, geldt een opbrengstlimiet, die inhoudt dat tarieven zodanig moeten worden vastgesteld dat de geraamde opbrengsten niet hoger zijn dan de geraamde lasten van de heffing. De Hoge Raad heeft in een arrest uit 2009 gezegd dat, wanneer een belanghebbende in een procedure betwijfelt of bepaalde door de gemeente meegenomen posten wel tot de lasten behoren die betrekking hebben op de heffing, de gemeente de plicht heeft om nadere inlichtingen te verstrekken om de twijfel over die posten weg te nemen.

Hof Arnhem kwam in een procedure tot de conclusie dat de gemeentelijke heffingsambtenaar de bij de belanghebbende bestaande twijfel niet naar vermogen had weggenomen. Zo had de heffingsambtenaar geen nadere gegevens verstrekt, waardoor vragen over de feiten en vragen ten aanzien van het recht niet konden worden beantwoord. Dat leidde ertoe dat het hof de gemeentelijke heffingsverordening onverbindend verklaarde. In cassatie heeft de Hoge Raad de uitspraak van het hof onderschreven. Het oordeel dat de gemeente heeft verzuimd om nadere gegevens te verstrekken geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en kan vanwege de waarderingen van feitelijke aard verder in cassatie niet op juistheid worden getoetst. Vanwege dit verzuim van de heffingsambtenaar moet worden aangenomen dat de opbrengstlimiet is overschreden, omdat niet kan worden beoordeeld of er posten zijn die niet dienen ter dekking van kosten waarop de heffing betrekking heeft. Dat heeft tot gevolg dat niet kan worden beoordeeld of de tariefstelling in de gemeentelijke verordening slechts gedeeltelijk onverbindend is. Volgens de Hoge Raad heeft het hof terecht de hele verordening onverbindend verklaard.

16. Fictieve verkrijgingen

Een van de bepalingen van de Successiewet merkt de waarde-stijging van de blote eigendom van een woning tot volle eigendom aan als een erfrechtelijke verkrijging als de ouders het genot van de woning hadden en de kinderen de blote eigendom. Enige tijd geleden heeft de staatssecretaris van Financiën toegezegd dat er overgangsrecht zou komen voor woningen die vóór 1 januari 2010 door ouders aan de kinderen zijn overgedragen onder het voorbehoud van het recht van gebruik en bewoning. Het overgangsrecht is onlangs

gepubliceerd in een beleidsbesluit. Het overgangsrecht houdt in dat in dergelijke gevallen als fictieve erfrechtelijke verkrijging wordt uitgegaan van de waarde van de woning op het tijdstip waarop het genotsrecht is ontstaan, vermeerderd met de waardeverhoging vanaf 1 januari 2010 tot de overlijdensdatum. De waardeverhoging vanaf het tijdstip van de rechtshandeling tot 1 januari 2010 wordt dus niet meegenomen.

Voor toepassing van het overgangsrecht gelden de volgende voorwaarden:

- De waarde van de woning per 1 januari 2010 is de WOZ-waarde met peildatum 1 januari 2009.
- Het genotsrecht is ontstaan vóór 1 januari 2010.
- Als de waarde op het moment van overlijden lager is dan de waarde op 1 januari 2010, wordt de waarde op het moment van de rechtshandeling in aanmerking genomen. Als de waarde op het moment van overlijden lager is dan de waarde op het moment van de rechtshandeling geldt de waarde op het moment van overlijden.

17. Aansprakelijkheid

Wanneer een BV niet in staat is om de periodiek verschuldigde belasting, zoals loon- en omzetbelasting te betalen, dient zij ter voorkoming van aansprakelijkstelling van de bestuurders een melding van betalingsonmacht te doen. Zolang de betalingsachterstand niet is ingelopen hoeft geen nieuwe melding te worden gedaan. Dat geldt ook voor na de melding opgelegde naheffingsaanslagen. Volgens Hof Arnhem geldt dat zelfs wanneer een naheffingsaanslag is opgelegd omdat het aan opzet of grove schuld van de BV is te wijten dat te weinig belasting is aangegeven.

De Hoge Raad deelt de opvatting van het hof in dezen niet. Een eerdere melding van betalingsonmacht biedt geen bescherming tegen de aansprakelijkheid van bestuurders van een BV als de naheffingsaanslag is opgelegd in verband met aangiften die opzettelijk of met grove schuld te laag zijn gedaan.

Voor niet betaalde belastingschulden van een BV is niet alleen de statutaire bestuurder aansprakelijk, maar ook de persoon die zich als zodanig gedraagt en als feitelijk leidinggevende optreedt. Op grond van de Invorderingswet is de BV verplicht haar betalingsonmacht onverwijld te melden aan de Ontvanger. Wanneer niet of niet op de juiste wijze aan deze mededelingsplicht wordt voldaan, is een bestuurder aansprakelijk. Er geldt een wettelijk vermoeden dat de niet betaling door de BV aan hem is te wijten. Alleen de bestuurder die aannemelijk maakt dat het niet aan hem is te wijten dat de BV haar betalingsonmacht niet heeft gemeld, heeft de mogelijkheid om het wettelijk vermoeden dat niet betaling aan hem is te wijten, te weerleggen.

De Ontvanger stelde de vader van de dga van een aantal BV's aansprakelijk als feitelijk leidinggevende. Hof Den Bosch vond voldoende aannemelijk dat de vader een zodanige positie had binnen de BV's. Het hof vernietigde echter de beschikking aansprakelijkstelling omdat er tijdig een melding van de betalingsonmacht was gedaan. Namens de BV's was een brief gestuurd die als een melding betalingsonmacht kon gelden, aangezien daarin om een betalingsregeling werd gevraagd in verband met liquiditeitsproblemen. De Ontvanger ontkende de ontvangst en het bestaan van deze brief, maar er was wel een betalingsregeling getroffen die overeenkwam met de in de brief voorgestelde regeling. Uit verdere correspondentie leidde het hof af dat de Ontvanger de brief wel had ontvangen. De Ontvanger slaagde er niet in aannemelijk te maken dat het niet betalen van de belastingschuld te wijten was aan kennelijk onbehoorlijk bestuur in de periode van drie jaren voor het tijdstip van de mededeling.

18. Betalingsverkeer

Het betalingsverkeer wordt met ingang van 1 februari 2014 anders ingericht. Vanaf die datum bent u verplicht gebruik te maken van een langer bankrekeningnummer van 18 tekens, het International Bank Account Number, oftewel IBAN.

Het gebruik van IBAN heeft ook invloed op overschrijvingen en incasso's. De standaarden van de meeste betaalmiddelen worden vervangen door nieuwe SEPA-standaarden (Single Euro Payments Area).

Iedereen gaat IBAN gebruiken. Dit rekeningnummer bestaat uit uw huidige rekeningnummer, aangevuld met een aantal cijfers en letters welke het land, de bank en het bankfiliaal bevatten. U vindt IBAN nu al op uw rekeningsafschriften en bij internetbankieren.

Het nieuwe rekeningnummer komt terug op vele uitingen van uw bedrijf. Te denken valt aan websites, administratieve bescheiden zoals loonstroken, facturen, briefpapier, formulieren en softwaresystemen. Raadzaam is om zo snel mogelijk het nieuwe nummer te implementeren, dit voorkomt onnodige kosten.

Samen met de introductie van IBAN zijn er ook een aantal incassorichtlijnen vernieuwd. Denk eraan de nieuwe regeling tijdig in uw software aan te passen. Zo gelden er bijvoorbeeld andere termijnen voor de aanlevering van incassobatches bij de bank. Ook zijn er richtlijnen over het vooraf informeren van debiteuren en het moment waarop u wilt incasseren.