

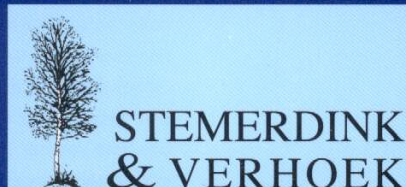
Nieuwsfeiten

Editie 2016-02

Zakendoen is best leuk



**maar je kunt niet
alles tegelijk**



www.accountants.nl

LOON- / INKOMSTENBELASTING

1. Rittenadministratie	2
2. Lening van ouders	2
3. Economisch eigendom	3
4. Vrijwilligersvergoeding	3
5. Ondernemingskapitaal	4

VENNOOTSCHAPSBELASTING

6. Anti-belastingontwijking	5
-----------------------------	---

OMZETBELASTING

7. Aankoop auto	5
8. Btw uit andere EU-landen	6

SOCIALE VERZEKERINGEN

9. Minimumloon	6
10. Wet aanpak schijnconstructies	6
11. Uitbetaling vakantiedagen	7

ARBEIDSRECHT

12. Ontslag op staande voet	8
13. Ontbindende voorwaarde	8
14. Arbeidsomstandighedenwet	9

VARIA

15. Bedrijfsopvolging	10
16. Schenkingsvrijstelling	11
17. Elektronisch deponeren jaarrekening	11

1. Rittenadministratie

De bijtelling voor privégebruik van een auto van de zaak blijft alleen achterwege wanneer kan worden aangetoond dat niet meer dan 500 kilometer privé is gereden in een kalenderjaar. Wanneer slechts een deel van het jaar een auto ter beschikking wordt gesteld, moet het aantal van 500 kilometer naar tijdsgelang worden bepaald. Ook wanneer in de loop van een jaar een auto met 25%-bijtelling is vervangen door een auto met 0%-bijtelling geldt dat de bijtelling voor privégebruik alleen achterwege blijft wanneer niet meer dan 500 kilometer privé is gereden in een kalenderjaar. Om dat aan te kunnen tonen is bewijs, bij voorkeur in de vorm van een sluitende kilometeradministratie, vereist.

Een werknemer hield een sluitende rittenadministratie bij in de periode van het jaar waarin hij de beschikking had over een auto van de zaak die onder de 25%-bijtelling viel. Het aantal privékilometers in die periode was lager dan 500.

Sinds 29 juli 2013 reed de werknemer een auto van de zaak die onder de 0%-bijtelling viel. Vanaf dat moment hield de werknemer geen rittenadministratie meer bij. Het gevolg daarvan was dat hij niet kon aantonen dat hij in het hele kalenderjaar 2013 niet meer dan 500 kilometer privé had gereden. Daardoor was voor het gehele jaar de bijtelling wegens privégebruik van toepassing, ondanks de sluitende rittenadministratie over het eerste halfjaar.

2. Lening van ouders

Een lening tussen gelieerde partijen is onzakelijk als de geldverstrekker daarbij een debiteurenrisico accepteert dat een derde niet zou hebben aanvaard, ook niet voor een hogere rente. De gevolgen van onzakelijkheid van een lening zijn dat een eventueel verlies op de lening fiscaal niet ten laste van het inkomen mag worden gebracht. Een voorbeeld van een lening tussen gelieerde partijen is een lening van ouders aan een kind. Ook dan moet zakelijk worden gehandeld. Dat blijkt uit een arrest van de Hoge Raad.

De procedure had betrekking op een door ouders aan hun zoon verstrekte lening om zijn beginnende onderneming te financieren. De lening viel, als een vorm van een ongebruikelijke terbeschikkingstelling, in box 1 van de inkomstenbelasting. Dat houdt in dat een afwaardering van de lening in beginsel ten laste van het inkomen kan worden gebracht. Er was geen overeenkomst op papier gezet. Zekerheden voor betaling van rente en aflossing waren niet bedongen of verstrekt. Afspraken over aflossing ontbraken. Gedurende de looptijd van de lening werd niet afgelost. Rente was niet bedongen. De onderneming leed in een reeks van jaren verlies, maar dat weerhield de

De **tijdelijke heffingskorting voor VUT en prepensioen** is vervallen. In 2015 bedroeg deze 0,33% van de uitkeringen met een maximum van € 61.

De **levensloopverlofkorting** bedraagt maximaal € 209 (2015: € 207) voor ieder jaar waarin bedragen zijn gestort in de levensloopregeling.

De **jonggehandicaptenkorting** bedraagt € 719 (2015: € 715).

De **ouderenkorting** bedraagt € 1.187 (2015: € 1.042).

2. Eigen woning

Het eigenwoningforfait voor woningen met een WOZ-waarde tussen € 75.000 en € 1.050.000 bedraagt 0,75% van de waarde. Het verhoogde eigenwoningforfait voor het deel van de WOZ-waarde boven € 1.050.000 bedraagt 2,35%. In 2015 gold voor dit deel een lager percentage van 2,05%.

Aftrek van betaalde hypotheekrente in de vierde tariefschijf gaat tegen 50,5% in plaats van tegen het tabeltarief van 52%. In 2015 vond de aftrek in deze schijf plaats tegen 51%.

De rente in een uitkering uit een kapitaalverzekering eigen woning is onbelast als de uitkering niet meer bedraagt dan € 36.800 wanneer ten minste 15 jaar premie is betaald. De vrijstelling loopt op tot € 162.000 bij 20 jaar of meer premiebetaling. De vrijstelling voor de kapitaalverzekering eigen woning geldt niet voor nieuwe gevallen. In 2015 bedroegen deze vrijstellingen € 36.600 en € 161.500.

De maximale vrijstelling voor kamerverhuur bedraagt € 5.069. In 2015 bedroeg de vrijstelling voor kamerverhuur € 4.954.



Wanneer de inkomsten uit kamerverhuur hoger zijn dan het bedrag van de vrijstelling, is de gehele opbrengst minus de kosten belast.

3. Premies lijfrenteverzekering

Betaalde premies voor lijfrenteverzekeringen zijn onder voorwaarden aftrekbaar. Voor iemand die de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt bedraagt de aftrekbare premie (de jaarruimte) 13,8% van de premiegrondslag. De jaarruimte is maximaal € 12.355 (2015: € 12.153). De jaarruimte wordt verminderd met de opbouw van pensioenaanspraken en dotaties aan de oudedagsreserve voor ondernemers.

Wie in de voorgaande zeven jaar de jaarruimte niet of niet geheel heeft benut, kan gebruik maken van een aanvullende aftrek. Deze reserveringsruimte bedraagt 17% van de premiegrondslag in het jaar van aftrek. Er geldt een maximum van € 7.088. In 2015 was het maximum € 7.052. Voor wie aan het begin van het kalenderjaar maximaal tien jaar jonger is dan de AOW-leeftijd wordt dit maximum verhoogd tot € 13.997. In 2015 bedroeg het verhoogde maximum € 13.927.

De premiegrondslag is het totaal van de winst uit onderneming, het resultaat uit werkzaamheden en het inkomen uit arbeid in het vorige jaar, met een maximum van € 101.519 (2015: € 100.000) en verminderd met de franchise ter grootte van € 11.996 (2015: € 11.936).

Voor tijdelijke oudedagslijfrenten mag het bedrag van de jaarlijkse uitkering niet hoger zijn dan € 21.248 (2015: € 21.142). Premies voor dergelijke lijfrenten zijn alleen aftrekbaar als de uitkeringen niet eerder ingaan dan in het jaar waarin men de AOW-leeftijd heeft bereikt.

4. Modelovereenkomst vervangt VAR

De VAR gaat verdwijnen per 1 mei 2016. Opdrachtgevers en opdrachtnemers gaan in de plaats daarvan met door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomsten werken. Dit geeft opdrachtgevers en opdrachtnemers vooraf zekerheid over het wel of niet inhouden van loonheffingen.

Modelovereenkomsten

De Belastingdienst heeft samen met VNO-NCW/MKB een aantal modelovereenkomsten opgesteld, welke te vinden zijn op haar website. Het gaat om modellen voor tussenkomst-situaties, voor situaties waarin de opdrachtnemer niet verplicht is arbeid persoonlijk te verrichten en voor situaties waarin werkgeversgezag ontbreekt. Belangenorganisaties, intermediairs en opdrachtgevers kunnen ook een eigen overeenkomst aan de Belastingdienst voorleggen. De beoordeling van deze overeenkomsten door de Belastingdienst geldt voor een periode van vijf jaar, tenzij de wet- of regelgeving wijzigt.



Welke zekerheid biedt dit?

Wanneer opdrachtgevers en opdrachtnemers werken volgens de (model)overeenkomst, dan hoeft de opdrachtgever geen loonheffing in te houden en te betalen. De opdrachtnemer is dan niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (WW, ZW en WIA) en krijgt dus geen uitkering als hij werkloos of arbeidsongeschikt raakt. De beoordeling van de overeenkomsten zegt niets over het ondernemerschap van de opdrachtgever. Pas wanneer de Belastingdienst de aangifte inkomstenbelasting van de opdrachtnemer heeft beoordeeld, wordt bepaald of zij de inkomsten ziet als winst uit onderneming of als resultaat uit overige werkzaamheden.

Periode om te winnen

Er geldt een periode van een jaar om te winnen. In deze periode hebben opdrachtgevers en opdrachtnemers de gelegenheid om hun werkwijze aan te passen. Kortom, in 2016 en begin 2017 houdt de Belastingdienst wel toezicht, maar gaat zij niet handhaven.

5. Privégebruik auto

Werknemers met een auto van de zaak, die zij ook privé mogen gebruiken, worden geconfronteerd met een bijtelling bij hun salaris. De bijtelling is een percentage van de cataloguswaarde van de auto inclusief omzetbelasting. Het percentage van de bijtelling is afhankelijk van de CO₂-uitstoot van de auto.

Privégebruik auto		
Bijtelling	CO ₂ -uitstoot 2016	CO ₂ -uitstoot 2015
4%	0 g/km	0 g/km
7%		1 - 50 g/km
14%		51 - 82 g/km
15%	1 - 50 g/km	
20%		83 - 110 g/km
21%	51 - 106 g/km	
25%	> 106 g/km	> 110 g/km

Bepalend voor de hoogte van het bijtellingspercentage is de datum van eerste tenaamstelling van het kenteken van de auto. De percentages en uitstootgrenzen gelden gedurende maximaal 60 maanden voor auto's die in het betreffende jaar zijn aangeschaft of te naam gesteld. Het is dus niet zo dat ieder jaar andere percentages voor dezelfde auto gelden.

6. Werkkostenregeling

De vrije ruimte voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers bedraagt 1,2% van de fiscale loonsom. Voor een maaltijd in een bedrijfskantine geldt als normbedrag € 3,25 (2015: € 3,20) per maaltijd. Voor huisvesting en inwoning geldt als normbedrag € 5,45 (2015: € 5,40) per dag.

Aanpassing gebruikelijkheids criterium

De werkgever kan vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsbestanddeel aanwijzen. Deze bevoegdheid wordt beperkt door het gebruikelijkheids criterium. Dat criterium houdt in dat niet alleen de omvang van de aangewezen vergoedingen en verstrekkingen niet in belangrijke mate groter mag zijn dan gebruikelijk is, maar dat ook het aanwijzen van een vergoeding of verstrekking als eindheffingsbestanddeel op zichzelf niet ongebruikelijk mag zijn.

Om te kunnen beoordelen of iets gebruikelijk is, kan een vergelijking worden gemaakt met andere werknemers van de werkgever. Als een werkgever vrijwel de volledige vrije ruimte gebruikt voor één of enkele werknemers is dat ongebruikelijk. Daarnaast kan een werknemer worden vergeleken met andere werknemers in dezelfde functiecategorie. Bij verschillen zal de werkgever daar een verklaring voor moeten kunnen geven. Ook kan een vergelijking met andere werkgevers in dezelfde sector worden gemaakt. Als vergelijken met een andere werkgever niet mogelijk is, wordt de aanwijzing als eindheffingsloon naar redelijkheid beoordeeld.



Afschaffen nihilwaardering

Met ingang van 1 januari 2016 is de nihilwaardering voor het rentevoordeel op een personeelslening voor de eigen woning vervallen. Het rentevoordeel vormt belast loon voor de werknemer.

7. Uitkeringsbedragen

De bedragen van diverse uitkeringen zijn gekoppeld aan de hoogte van het minimumloon. Per 1 januari 2016 is het minimumloon gestegen van € 1.507,80 naar € 1.524,60 bruto per maand.

AOW-uitkeringen	
Gehuwd of samenwonend	€ 758,39
Idem, vakantie-uitkering	€ 51,12
Totaal	€ 809,51
Gehuwd of samenwonend	€ 1.516,78
Idem, vakantie-uitkering	€ 102,24
Totaal	€ 1.619,02
Maximale toeslag	€ 758,39
Vakantie-uitkering	€ 51,12
Totaal	€ 809,51
Alleenstaanden	€ 1.112,67
Idem, vakantie-uitkering	€ 71,56
Totaal	€ 1.184,23

De AOW-uitkering wordt verhoogd met de inkomensondersteuning AOW van € 25,48 per maand.

Kinderbijslag

De bedragen van de kinderbijslag zijn dit jaar niet alleen geïndexeerd, maar ook verhoogd. Vanaf 1 januari 2016 gelden de volgende bedragen per kind per kwartaal.

Kinderbijslag	
Leeftijd kind	kinderbijslag
0 t/m 5 jaar	€ 197,67
6 t/m 11 jaar	€ 240,03
12 t/m 17 jaar	€ 282,39

Kinderopvang

De maximum uurprijzen voor de dagopvang, buitenschoolse opvang en gastouderopvang voor 2016 zijn als volgt.

Kinderopvang	
Dagopvang	€ 6,89
Buitenschoolse opvang	€ 6,42
Gastouderopvang	€ 5,52

8. Premiepercentages en premieloon

De premiepercentages en het maximumpremieloon voor de werknemers- en de volksverzekeringen en de opslag voor kinderopvangtoeslag voor 2016 zijn als volgt.

Premiepercentages 2016	
AOW-premie	17,90%
Anw-premie	0,60%
Wlz	9,65%
Opslag kinderopvangtoeslag	0,50%
Awf-premie	2,44%
Vervangende premie sectorfondsen	2,16%
Ufo-premie	0,78%
Aof-basispremie	5,88%
Zorgverzekeringswet lage bijdrage	6,95% 5,50%

Maximum premieloon 2016 per tijdvak	
Per jaar	€ 52.763,00
Per maand	€ 4.396,91
Per vier weken	€ 4.058,69
Per week	€ 1.014,67
Per dag	€ 202,93

Het aantal SV-dagen in 2016 bedraagt 262. Voor de premieberekening wordt uitgegaan van 260 dagen.

9. Wettelijk minimumloon

Het wettelijk minimumloon wordt halfjaarlijks aangepast aan de algemene welvaartsontwikkeling. Per 1 januari 2016 gelden de volgende bedragen voor het wettelijk minimumloon en de daarvan afgeleide wettelijke minimumjeugdlonen.

Wettelijk minimum(jeugd)loon	
Leeftijd	per maand
23 jaar	€ 1.524,60
22 jaar	€ 1.295,90
21 jaar	€ 1.105,35
20 jaar	€ 937,65
19 jaar	€ 800,40
18 jaar	€ 693,70
17 jaar	€ 602,20
16 jaar	€ 526,00
15 jaar	€ 457,40

De bedragen van het minimumloon gelden voor een volledige werkweek.

Let op! Met ingang van 1 januari 2016 moet voor iedere werknemer het deel van het loon dat gelijk is aan het wettelijk minimumloon per bank worden betaald. Contante betaling is alleen toegestaan voor het meerdere loon van een werknemer.

10. AOW-leeftijd

Nadat de AOW-leeftijd vanaf de invoering jarenlang 65 jaar is geweest, wordt deze met ingang van 2013 geleidelijk verhoogd tot in 2021 de AOW-leeftijd 67 jaar bedraagt. Daarna wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting. De koppeling aan de stijging van de levensverwachting vindt plaats in stappen van drie maanden per jaar.

De vaste aanpassing van de AOW-leeftijd is als volgt:

- In 2016: 65 jaar en zes maanden;
- In 2017: 65 jaar en negen maanden;
- In 2018: 66 jaar;
- In 2019: 66 jaar en vier maanden;
- In 2020: 66 jaar en acht maanden;
- In 2021: 67 jaar.

VENNOOTSCHAPSBELASTING

11. Pensioen in eigen beheer

De pensioenregeling van een werknemer moet zijn ondergebracht bij een pensioenfonds of bij een levensverzekeringsmaatschappij. Anders dan voor reguliere werknemers bestaat voor een dga daarnaast de mogelijkheid om zijn pensioenvoorziening door de BV in eigen beheer te laten opbouwen. Over opbouw van pensioen in eigen beheer is veel te doen. Door steeds strengere voorschriften is de vorming van een pensioen in eigen beheer niet echt interessant meer voor de dga. De vraag is hoe het nu verder moet. De staatssecretaris van Financiën heeft over dat onderwerp al eerder brieven naar de Tweede Kamer gestuurd. Na zijn laatste brief, waarin de staatssecretaris een voorkeur heeft uitgesproken voor het oudedagssparen in eigen beheer, is de vraag of het niet verstandiger is om het pensioen in eigen beheer af te schaffen zonder dat er een andere vorm van oudedagsvoorziening in eigen beheer voor in de plaats komt.

Deze afschaffingsvariant is door de staatssecretaris uitgewerkt. Een groot voordeel van afschaffing van de pensioenopbouw in eigen beheer is de vereenvoudiging van regelgeving en de uitvoering daarvan. De gedachte is om het afschaffen van de mogelijkheid om een oudedagsvoorziening in eigen beheer te vormen te combineren met een tijdelijke maatregel die afkoop van de bestaande pensioenvoorziening mogelijk maakt. Uitgangspunt is een fiscaal geruisloze verlaging van de pensioenvoorziening tot het niveau van de waarde op de fiscale balans van de BV. Daarna kan het pensioen worden afgekocht voor die waarde. Bij deze afkoop wordt loonheffing geheven over 80% van de afkoopsom en wordt geen revisierente berekend.

De voorkeur van de staatssecretaris gaat uit naar een eenmalige afkoopmogelijkheid, die bijvoorbeeld alleen in het jaar 2017 geldt. Wanneer de dga niet kiest voor deze afkoopmogelijkheid blijft de pensioenaanspraak gewoon in stand. Uiteraard kan over nieuwe dienstjaren geen pensioen in eigen beheer worden opgebouwd. De staatssecretaris ziet niets in een combinatie van oudedagssparen in eigen beheer en een gefaciliteerde afkoopmogelijkheid voor de bestaande pensioenvoorziening in eigen beheer.

Volgens de staatssecretaris is het mogelijk om een nieuwe regeling per 1 januari 2017 in te laten gaan als de uiteindelijke keuze voor het krokusreces van 2016 is gemaakt.

SOCIALE VERZEKERINGEN

12. Premiekortingen en -vrijstellingen

Premiekorting jongere werknemer

Werkgevers die een uitkeringsgerechtigde jongere in de leeftijd van 18 tot 27 jaar in de periode tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015 hebben aangenomen, hebben recht op een premiekorting. De werknemer moet in deze periode in dienst getreden zijn voor minimaal zes maanden en voor minimaal 32 uur per week. De korting geldt zolang de dienstbetrekking bestaat maar maximaal twee jaar. De korting bedraagt € 3.500 per jaar.

De werkgever moet ervoor zorgen dat hij de beschikking heeft over:

- een verklaring van het UWV of de gemeente waaruit blijkt dat de jongere werknemer direct voordat hij in dienst trad recht had op een uitkering;
- een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling voor ten minste 32 uur per week met een duur van ten minste zes maanden.



Premiekorting oudere werknemer

Werkgevers die een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder in dienst nemen hebben gedurende drie jaar recht op een premiekorting van € 7.000 per jaar bij een voltijds dienstverband. De premiekorting geldt ook als een werkgever iemand van 56 jaar of ouder in dienst neemt met een ANW-uitkering, die al twee jaar niet heeft gewerkt.

De werknemer moet direct voor hij in dienst kwam recht hebben gehad op een uitkering. De werkgever moet de beschikking hebben over een verklaring van een uitkeringsinstantie (bijvoorbeeld UWV of de gemeente) waaruit dit blijkt. De werkgever bewaart de verklaring bij de loonadministratie.

Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer

Per 1 januari 2016 geldt de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer voor de hele doelgroep banenafpraak. Deze doelgroep omvat:

- werknemers, die de gemeente moet ondersteunen bij het vinden van werk en die niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- werknemers met een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekende) en ID-baan (In- en doorstroombaan);
- werknemers met een Wajonguitkering;
- werknemers met een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).

Voor de laatste twee groepen werknemers bestond in 2015 ook al recht op de premiekorting. Deze premiekorting bedraagt maximaal € 2.000 per werknemer per jaar. U hebt ook recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer, oudere werknemer of jongere werknemer voor dienstbetrekkingen waarvoor u op grond van de Participatiewet een loonkostensubsidie krijgt van de gemeente.

Let op! De premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer en de premiekorting oudere werknemer mogen niet tegelijkertijd worden toegepast. Voor een werknemer met recht op de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer vervalt het recht op de premiekorting oudere werknemer.

13. Wet tegemoetkomingen loondomein

De premiekortingen worden met ingang van 2017 vervangen door de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). De huidige premiekortingen worden dan omgezet in loonkostenvoordelen. Daarnaast wordt het lage-inkomensvoordeel ingevoerd. Dat is een loonkostenvoordeel voor werkgevers die werknemers met een relatief laag loon in dienst hebben. Beide tegemoetkomingen worden uitgedrukt in een vast bedrag per verloon uur. De tegemoetkomingen kennen een jaarmaximum. Het UWV berekent de hoogte van de tegemoetkomingen aan de hand van gegevens in de polisadministratie. Samenloop tussen de verschillende tegemoetkomingen is uitgesloten. Het recht



op tegemoetkomingen kan niet hoger zijn dan het bedrag van de hoogste tegemoetkoming voor de betreffende werknemer. De inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zal worden geregeld bij Koninklijk Besluit. Het is de bedoeling dat het lage-inkomensvoordeel in werking zal treden op 1 januari 2017. De loonkostenvoordelen volgen dan op 1 januari 2018. Dat zou betekenen dat in 2017 de huidige premiekortingen nog van toepassing zijn.

Lage-inkomensvoordeel

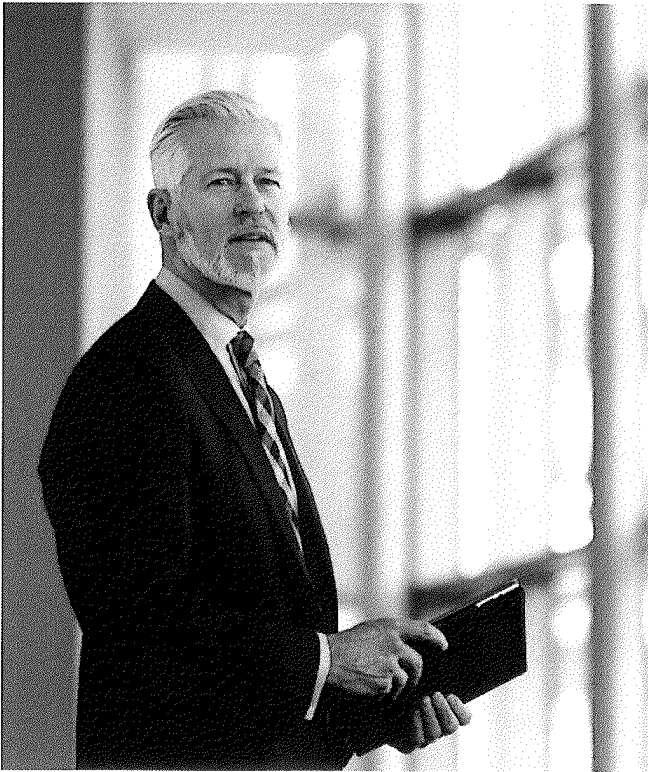
De maximale hoogte van het lage-inkomensvoordeel is € 2.000 per jaar bij een jaarloon van 100 tot 110% van het wettelijk minimumloon en € 1.000 per jaar bij een jaarloon van 110 tot 120% van het wettelijk minimumloon. Het lage-inkomensvoordeel wordt alleen toegekend bij banen voor ten minste 24 uur per week. Er geldt geen leeftijdsondergrens maar wel een bovengrens. Dat is de AOW-leeftijd, omdat voor AOW-gerechtigde werknemers geen premies voor de werknemersverzekeringen betaald hoeven te worden.

Loonkostenvoordeel

Het loonkostenvoordeel voor een oudere werknemer of voor een arbeidsgehandicapte werknemer bedraagt op jaarbasis maximaal € 6.000. Voor de doelgroep banenafpraak wordt het maximum € 2.000 per jaar. Deze bedragen worden omgerekend in een vast bedrag per verloon uur. Dat komt neer op de volgende bedragen:

- loonkostenvoordeel oudere werknemer: € 3,05;
- loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer: € 3,05;
- loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak: € 1,01.

Er bestaat geen recht op het loonkostenvoordeel wanneer na beëindiging van een dienstbetrekking binnen zes maanden een dienstbetrekking tussen dezelfde werkgever en werknemer tot stand komt.



14. Nieuwe regeling aanwijzing dga

De regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder, waarin de regels voor de sociale verzekeringsplicht van bestuurders zijn opgenomen, is op een aantal punten aangepast.

Met ingang van 1 januari 2016 zijn de volgende bestuurders niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen:

- de bestuurder die zelf of samen met zijn echtgenoot op grond van de statuten over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden;
- de bestuurder, die zelf of samen met zijn echtgenoot en met zijn (aangetrouwde) familieleden tot en met de derde graad aandelen heeft die ten minste 2/3 deel van de stemmen vertegenwoordigen, zodat hij (samen met zijn familieleden) over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden;
- bestuurders die samen alle aandelen in de vennootschap hebben en allemaal een gelijk of bijna gelijk deel van het kapitaal in handen hebben;
- de bestuurder die, via een rechtspersoon waarvan hij de bestuurder is of via een vennootschap waarin hij aandelen houdt, zoveel invloed in de vennootschap heeft dat hij over zijn ontslag kan beslissen of niet tegen zijn wil ontslagen kan worden.

Voor al deze situaties geldt dat de bestuurder zelf direct of indirect aandelen in de vennootschap moet hebben. Met 'bestuurder' wordt in deze regeling in eerste instantie de statutaire bestuurder bedoeld. Is de statutaire bestuurder een rechtspersoon, dan wordt degene die het bestuurswerk doet, ook als bestuurder gezien.

15. Depotstelsel

Aannemers van werk en inleners van personeel zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van premies en loon- en omzetbelasting door onderaannemers en uitleners van personeel. Ter beperking van hun aansprakelijkheid kunnen aannemers en inleners de belasting- en premiecomponent van de facturen, die zij in dit verband ontvangen, storten op een geblokkeerde (g-)rekening van de onderaannemer of de uitlener.

Op deze g-rekeningen heeft de Belastingdienst een eerste pandrecht. De rekeninghouder kan het saldo van de g-rekening alleen maar besteden aan de betaling van loon- en omzetbelasting en sociale verzekeringspremies. Omdat de systematiek van g-rekeningen verouderd was, zou er een depotstelsel komen.

De invoering van het depotstelsel is herhaaldelijk uitgesteld. Uiteindelijk is besloten dat het depotstelsel er niet komt omdat het te veel risico's zou inhouden voor de Belastingdienst. In dat kader is per 1 januari 2016 de mogelijkheid vervallen om door rechtstreekse storting bij de Belastingdienst vrijwaring van inleners- of ketenaansprakelijkheid te verkrijgen. Op die datum zijn de zogenaamde WKA-depots vervallen. Alleen storting van een deel van het factuurbedrag op de geblokkeerde rekening van de uitlener of de onderaannemer levert nog vrijwaring op.

Als alternatief voor het depotstelsel is gekozen voor een gemoderniseerde versie van de g-rekening. Dit stelsel van g-rekeningen (de g-rekening 1.5) is op 1 januari 2016 ingegaan. Bedragen die op 31 december 2015 op de WKA-depots staan, worden afgehandeld overeenkomstig de voor deze depots op 31 december 2015 geldende bepalingen in de Leidraad Invordering 2008.

16. Rechter verbiedt verhoogde AOW-leeftijd

De rechtbank Noord Nederland heeft onlangs uitspraak gedaan in een zaak over de verhoging van de AOW-leeftijd. Volgens de rechtbank vormt deze verhoging in dit geval een ongeoorloofde inbreuk op het eigendomsrecht. Naar aanleiding van deze uitspraak is de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer om een reactie gevraagd.

De staatssecretaris geeft geen inhoudelijke reactie maar zegt van de uitspraak van de rechtbank kennis te hebben genomen. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) gaat in hoger beroep tegen deze uitspraak. De staatssecretaris wacht de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep in deze zaak met belangstelling af.

Procedure voor de rechtbank

Een vrouw heeft tegen een op haar verzoek door de SVB verstrekt pensioenoverzicht bezwaar gemaakt. Het bezwaar

betrof de daarin opgenomen pensioendatum. Dat bezwaar werd afgewezen, omdat in het pensioenoverzicht geen besluit is genomen over het recht op AOW-pensioen of over de ingangsdatum van het AOW-pensioen. Volgens de rechtbank is een pensioenoverzicht in zijn geheel een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Dat betekent dat tegen alle vermeldingen in het overzicht bezwaar gemaakt kan worden.

De vrouw voerde aan dat haar door het verhogen van de AOW-leeftijd bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd gedurende 24 maanden een AOW-uitkering wordt ontnomen. Zij meent dat dit voor haar een onevenredig zware last betekent. Gedurende die 24 maanden komt zij in aanmerking voor een overbrugging van € 500 à € 600 per maand. De vrouw had volgens de rechtbank geen bestaand recht op een AOW-pensioen. Er was dan ook geen sprake van een ontneming van een bestaand recht of van een vermogensbestanddeel in strikte zin.

Volgens vaste rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens vallen ook aanspraken waarbij iemand de gerechtvaardigde verwachting heeft dat die zullen worden gerealiseerd onder het begrip eigendom.

Voor de inwerkingtreding van de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd op 1 januari 2013 was de AOW-leeftijd lange tijd 65 jaar. Daaraan heeft de vrouw de verwachting ontleend dat de datum van aanvang van de opbouw van pensioen en de datum van aanvang van de uitkeringen zouden wijzigen. De rechtbank oordeelde dat er een gerechtvaardigde verwachting was dat de aanspraak van de vrouw zou worden gerealiseerd. Door de verhoging van de AOW-leeftijd is sprake van ontneming van eigendom.

Inbreuk op het eigendomsrecht

De verhoging van de AOW-leeftijd heeft als doel om te besparen op de overheidsuitgaven en ook voor de toekomst het stelsel van collectieve voorzieningen zeker te stellen. De rechtbank vindt dat een gerechtvaardigde doelstelling voor een inbreuk op het eigendomsrecht.

Vanwege haar gezondheidstoestand was de vrouw niet tot werken in staat. Gelet op haar inkomen was het ook niet mogelijk om te sparen. In deze situatie is volgens de rechtbank sprake van een onevenredig zware last. De rechtbank verklaarde het beroep gegrond en heeft de AOW-leeftijd op 65 jaar gesteld.

OVERIGE HEFFINGEN

17. WOZ-beschikking

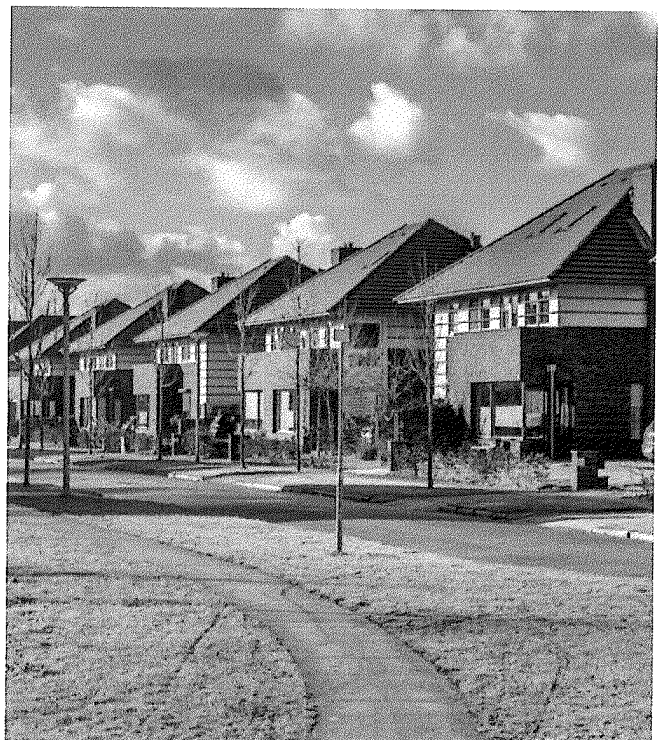
Binnenkort ontvangt u weer de jaarlijkse WOZ-beschikking. De WOZ-beschikking 2016 bevat de waarde van uw onroerende zaken per peildatum 1 januari 2015. Bij de vaststelling van de WOZ-waarde moet met een aantal factoren rekening gehouden worden zoals locatie, grootte, ouderdom en staat van onderhoud. De WOZ-waarde is van belang voor een groot aantal belastingen. Daarom is het zaak om de WOZ-beschikking goed te controleren waar nodig bezwaar te maken tegen de vastgestelde waarde.

Belang WOZ-waarde

De WOZ-waarde is van belang voor de volgende belastingen en heffingen:

- de onroerendezaakbelasting, rioolheffing en waterschapsheffing;
- de vennootschapsbelasting, voor zover het gaat om de afschrijvingsbeperking op bedrijfspanden;
- de inkomstenbelasting voor de toepassing van het eigenwoningforfait en de waarde in box 3 van tweede woningen en beleggingspanden;
- de schenk- en erfbelasting, voor de waardering van onroerende zaken bij een schenking of erfenis.

Let op! Wanneer u het niet eens bent met de vastgestelde waarde moet u binnen zes weken na de dagtekening van de beschikking uw bezwaar indienen bij de gemeente.



CIVIEL RECHT

18. Arbeidsrecht

De Wet werk en zekerheid is in stappen van kracht geworden. De eerste tranche is op 1 januari 2015 in werking getreden. De tweede tranche is per 1 juli 2015 in werking getreden. Per 1 januari 2016 zijn de laatste wijzigingen ingegaan. Per 1 juli 2015 is het ontslagrecht veranderd. De keuzemogelijkheid tussen de kantonrechter en het UWV is vervallen. De ontslaggrond bepaalt bij welke instantie het ontslag verzocht moet worden. Ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid gaat via het UWV. Ontslag vanwege disfunctioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding wordt beoordeeld door de kantonrechter.

Ontslag met instemming van de 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 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.



Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 moet de werkgever bij ontslag op zijn initiatief altijd een transitievergoeding 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 € 76.000 of een jaarsalaris als dat hoger is.

Er hoeft geen transitievergoeding betaald te worden 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 ook 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.

Opzegtermijn

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

Ketenregeling

Wanneer meer dan drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan of wanneer de totale duur van de overeenkomsten langer is dan 24 maanden, geldt het laatste contract als een contract voor onbepaalde tijd. Er is sprake van opvolgende contracten als de tussenliggende tijd niet langer is dan zes maanden.

Duur WW-uitkering

De maximale duur van de WW-uitkering gaat met ingang van 1 januari 2016 stapsgewijs terug van 38 naar 24 maanden. Dat gebeurt in stappen van een maand per kalenderkwartaal. In de cao kunnen afspraken gemaakt worden om WW-uitkeringen na 24 maanden aan te vullen tot het oude maximum van 38 maanden.

Arbeidsduur en -plaats

Voor werkgevers, die meer dan tien werknemers in dienst hebben, geldt het volgende:

- Werknemers mogen ieder jaar vragen om aanpassing van de arbeidsduur. De werkgever mag dat alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
- Werknemers kunnen vragen om aanpassing van hun werkrooster. De werkgever mag dat alleen weigeren bij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
- Werknemers kunnen vragen om aanpassing van hun arbeidsplaats, bijvoorbeeld om een of meer dagen thuis te kunnen werken. De werkgever moet in overleg treden met de werknemer als hij dat verzoek wil weigeren.



Voorwaarde voor een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijden is dat de werknemer op het moment van wijziging ten minste een half jaar in dienst is bij de werkgever. De werknemer moet zijn verzoek ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk indienen. De werkgever deelt zijn beslissing op een dergelijk verzoek schriftelijk aan de werknemer mee. Een afwijzende beslissing bevat een opgave van redenen. Wanneer de werkgever niet uiterlijk een maand voor het door de werknemer aangevraagde tijdstip van aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt het verzoek als geaccepteerd beschouwd.

Werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben moeten zelf een regeling treffen voor het recht op aanpassing van de arbeidsduur van de werknemers.

19. Doorwerken na de AOW-leeftijd

Een nieuwe wet moet een aantal arbeidsrechtelijke belemmeringen voor het doorwerken na de AOW-leeftijd wegnemen. Om het risico van verdringing op de arbeidsmarkt

te beperken is het Ontslagbesluit aangepast. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen moet een werkgever eerst AOW-gerechtigde werknemers ontslaan en pas daarna andere werknemers die voor ontslag in aanmerking komen. In de Wet werk en zekerheid is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst bij of na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen.

Voor werknemers die na het bereiken van de AOW-leeftijd in dienst zijn genomen gelden de normale regels voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen als een arbeidsovereenkomst bij of na de pensioengerechtigde leeftijd eindigt. De wet bevat de volgende maatregelen:

- de loondoorbetalingsplicht,
- de re-integratieverplichtingen van de werkgever, en
- het opzegverbod bij ziekte voor AOW-gerechtigde werknemers zijn beperkt tot zes weken.

AOW-gerechtigden in dienstbetrekking of van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid tot werken hebben recht op een ZW-uitkering van maximaal zes weken. Het ziekengeld wordt verhaald op de werkgever omdat voor deze categorie werknemers geen premies werknemersverzekeringen betaald hoeven te worden.

De opzegtermijn voor een AOW-gerechtigde werknemer bedraagt een maand, ongeacht de lengte van het dienstverband.

De ketenbepaling voor AOW-gerechtigde werknemers is aangepast, waardoor bij cao kan worden bepaald dat ten hoogste na zes contracten of na 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Ook kan worden bepaald dat bij deze beoordeling alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-leeftijd.

Werkende AOW-gerechtigden hebben recht op ten minste het wettelijk minimumloon en de minimumvakantietoeslag.

De Wet aanpassing arbeidstijden geldt niet voor AOW-gerechtigde werknemers. De werkgever van een AOW-gerechtigde is daardoor niet verplicht in te gaan op een verzoek om uitbreiding of vermindering van het aantal te werken uren.

Administratie
Belastingen
Accountancy
Salarissen
Automatisering
Detachering



STEMERDINK & VERHOEK

Administratie- en Belastingadvieskantoor B.V.

STEMERDINK

Registeraccountants

Turfstekerstraat 46 1431 GE Aalsmeer

Tel: 0297-326252 Fax: 0297-323698 E-mail: info@stemerdenkenverhoek.nl