



In deze nieuwsbrief

Nieuw BV-recht - Cofinanciering opkomende markten
Herziening regime woon-werkverkeer - Verhoging AOW-leeftijd
Premiekortingen - Verwijtbare werkloosheid - Geen afkoop lijfrente
Drempel middelingsteruggaaf - Urencriterium - Aftrek elders belast
Uitlening personeel - Herziening ontslagrecht - Strafbaar feit
Kamervragen erfbelasting woning - Maatregelen BTW

ONDERNEMINGSRECHT

Nieuw BV-recht

Per 1 oktober 2012 verandert het BV-recht. Aanvankelijk was het BV-recht een afgeleide van het NV-recht. Door de grondige herziening die nu heeft plaatsgehad moet het BV-recht flexibeler werken. Veel dwingend recht vervalt en wordt vervangen door regelend recht. Dat houdt in dat de wet een basisregeling geeft, waarvan in de statuten kan worden afgeweken. Bevatte de statuten op een bepaald punt geen afwijkende bepalingen, dan geldt de wettelijke regeling. De veranderingen in de wetgeving hebben niet alleen gevolgen voor nieuwe BV's. Ook bestaande BV's krijgen daarmee te maken, omdat de nieuwe regels in het algemeen onmiddellijk in werking treden en statutaire bepalingen die in strijd zijn met de wet ongeldig worden. De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende.

De oprichting van een BV wordt eenvoudiger. Het huidige verplichte minimumkapitaal van € 18.000 en de bankverklaring worden afgeschaft. Wanneer de storting op aandelen in natura plaatsvindt, is accountantscontrole niet meer nodig. De drempel om te kiezen voor de rechtsvorm BV voor een kleine of startende ondernemer wordt daardoor lager.

Hoewel het verplichte minimumkapitaal was bedoeld ter bescherming van crediteuren, kwam daar in de praktijk vaak weinig van terecht. De bescherming van crediteuren wordt verbeterd door een verbod op het uitkeren van dividend wanneer duidelijk is dat de BV haar schulden niet kan betalen. De bestuurders moeten toestemming geven voor een uitkering aan aandeelhouders. Handelen zij in strijd met dat verbod, dan zijn zij hoofdelijk aansprakelijk. Deze regeling geldt ook voor besluiten tot uitkering van dividend over oude jaren die na 1 oktober 2012 worden genomen.



Er komt meer vrijheid om de statuten van een BV naar eigen wensen in te richten. Zo kunnen aandelen zonder stemrecht of aandelen zonder winstrecht worden uitgegeven. In de akte van oprichting van een BV staat het bedrag van het geplaatste kapitaal en het gestorte gedeelte daarvan. Als er verschillende soorten aandelen zijn, dan worden deze in de akte genoemd en wordt het geplaatste en gestorte kapitaal uitgesplitst naar soort. Door stemrechtloze aandelen kunnen sommige aandeelhouders worden uitgesloten van stemrecht. Deze mogelijkheid zou benut kunnen worden voor werknemersparticipatie. Winstrechtloze aandelen delen niet in de winst van de BV, maar hebben wel stemrecht. De combinatie van stemrechtloos en winstrechtloos in een aandeel is niet mogelijk. Aandeelhouders met een minderheidsbelang worden door de wetwijzigingen beter beschermd. Zo moeten alle aandeelhouders het eens zijn over statutaire wijziging van de medezeggenschap van aandeelhouders. Het aandelenkapitaal van een BV hoeft niet in euro's te luiden maar mag ook in vreemde valuta.

De mogelijkheden voor aandeelhouders om besluiten buiten vergadering te nemen worden ruimer. Aandeelhoudersvergaderingen mogen ook in het buitenland worden belegd.

De verplichte blokkeringsregeling voor de overdracht van aandelen wordt afgeschaft. Nu moet een aandeelhouder die zijn aandelen wil verkopen goedkeuring krijgen van de medeaandeelhouders of de aandelen aan zijn medeaandeelhouders

aanbieden. Dat hoeft niet meer. In de statuten kan worden bepaald dat de mogelijkheid tot overdracht van de aandelen voor een bepaalde periode is uitgesloten.

De wettelijke regeling voor geschillen tussen aandeelhouders wordt verbeterd.

De statuten van een bestaande BV hoeven niet te worden gewijzigd in verband met de nieuwe wetgeving. Om optimaal te profiteren van de nieuwe mogelijkheden kan dat wel wenselijk zijn. Statutenwijziging is vereist voor de invoering van stemrechtloze en winstrechtloze aandelen, voor de invoering van de bevoegdheid voor bepaalde aandeelhouders om een bestuurder te benoemen en voor aanpassing van de blokkeringsregeling. Andere zaken die samenhangen met de statuten van de BV, zoals bestaande aandeelhoudersovereenkomsten en de kapitaalstructuur, verdienen in verband met de nieuwe wetgeving aandacht en moeten mogelijk worden aangepast.

ALGEMEEN

Cofinanciering opkomende markten

Met ingang van 15 juli 2012 heeft het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie (EL&I) een cofinancieringsfaciliteit voor Nederlandse mkb-bedrijven die willen investeren in opkomende markten als China, India, Vietnam, Colombia of Zuid-Afrika. De faciliteit is in het leven geroepen vanwege de problemen bij het verkrijgen van een reguliere financiering. Banken zijn vaak terughoudend bij het verstrekken van financieringen voor investeringen in opkomende markten en lokale financiers hebben vaak te weinig inzicht in Nederlandse bedrijven waardoor geen financiering wordt verstrekt.

Het ministerie van EL&I verstrekt een lening van 35% van het totale financieringsbedrag, met een maximum van € 875.000. Voor deze lening hoeft geen zekerheid te worden verstrekt. Het restant van de financiering moet van externe professionele financiers komen.

De ondernemer moet de lening gebruiken voor investeringen of expansie van eigen activiteiten. Voor de periode van 2012 tot en met 2015 is in totaal € 23 miljoen beschikbaar. De regeling wordt uitgevoerd door Agentschap NL.

LOONBELASTING

Herziening regime woon-werkverkeer

In het inmiddels aangenomen wetsvoorstel ter uitwerking van de fiscale maatregelen uit het Begrotingsakkoord 2013 is de aanpassing van het fiscale regime voor de kosten van woon-werkverkeer niet opgenomen. Deze aanpassing zal in het Belastingplan 2013 worden opgenomen. De staatssecretaris van Financiën heeft in een notitie aangegeven welke punten nog uitgewerkt moeten worden om tot een goede regeling te komen.

Uitgangspunt is dat met ingang van 1 januari 2013 vergoedingen voor de kosten van het woon-werkverkeer en verstrekkingen in de vorm van woon-werkverkeer in beginsel belast zijn. Een onbelaste reiskostenvergoeding blijft mogelijk voor andere zakelijke reizen dan woon-werkverkeer. Verder vervalt met ingang van 1 januari 2013 de reisaftrek in de inkomstenbelasting en vervalt met ingang van 1 januari 2014 de gerichte vrijstelling voor zakelijke reiskosten in de werkkostenregeling (WKR). Daar staat tegenover dat de vrije ruimte in de WKR wordt verhoogd met 0,5% tot 2,1%. Woon-werkkilometers met een auto van de zaak gelden met ingang van



1 januari 2013 als privékilometers.

Definitie woon-werkverkeer

Het streven is te komen tot een definitie van woon-werkverkeer die begrijpelijk en uitvoerbaar is en die niet leidt tot onbedoeld gebruik. De voorkeur gaat uit naar één definitie voor alle belastingen. Onduidelijk is of dat haalbaar is. Een mogelijkheid is om aansluiting te zoeken bij de definitie van woon-werkverkeer voor de Wet op de Omzetbelasting. Woon-werkverkeer geldt voor de omzetbelasting als privékilometers. Als woon-werkverkeer gelden reizen tussen de woon- of verblijfplaats en het in het arbeidscontract vastgelegde vaste werkadres of het bedrijfsadres van de werkgever. Omdat deze definitie relatief nieuw is, is het te vroeg om zonder meer te stellen dat deze kan worden overgenomen. De staatssecretaris sluit niet uit dat er straks een geheel eigen definitie komt.

Administratie

Het vervallen van de vrijstelling voor woon-werkverkeer per 1 januari 2013 heeft tot gevolg dat onderscheid gemaakt moet worden tussen woon-werkverkeer en andere zakelijke reizen. De waarde van het woon-werkverkeer zal moeten worden vastgesteld. Voor verstrekkingen, die zowel op woon-werkverkeer als op zakelijke reizen betrekking hebben, zoals bepaalde OV-abonnementen, moet de waarde worden gesplitst. Omdat met ingang van 1 januari 2014 de gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling vervalt, blijft de toename van de administratieve lasten beperkt tot één jaar.

Overgangsregeling

Het belasten van het woon-werkverkeer is een ingrijpende maatregel. Omdat mensen reeds verplichtingen kunnen zijn aangegaan voor woon-werkverkeer in 2013 zonder dat zij rekening hebben kunnen houden met deze ingrijpende maatregel, komt er overgangsrecht. Voor mensen met een auto van de zaak die nu geen bijtelling voor privégebruik hebben en die voor 25 mei de auto hebben aangeschaft of een

leasecontract hebben gesloten, geldt overgangsrecht. Dat bestaat uit een beperkte bijtelling (25% van de normale bijtelling) zolang de auto op naam van de zaak staat of zolang het leasecontract loopt, maar uiterlijk tot 1 januari 2017. Ook voor houders van een OV-abonnement, dat voor 25 mei 2012 is gesloten, komt er overgangsrecht. Zolang het abonnement loopt, mag er onbelast mee worden gereisd.

Bestelauto

Ook woon-werkverkeer met een bestelauto van de zaak valt onder de voorgestelde fiscale maatregel. De vraag is wat dat betekent voor de huidige regeling voor doorlopend afwisselend gebruik bestelauto, waarbij twee of meer werknemers een bestelauto doorlopend afwisselend gebruiken. Er geldt een eindheffing van € 300 per jaar per bestelauto. Het kan zijn dat deze regeling of dit bedrag aangepast wordt. Ander punt van aandacht is dat een werknemer met een bestelauto, die geen bijtelling wil, zijn bestelauto op het bedrijfsterrein van de werkgever achter moet laten. Dat zou ten koste van de productiviteit gaan omdat de werknemer dan eerst met eigen vervoer naar het bedrijfsterrein moet reizen voordat hij naar de klant kan gaan.

SOCIALE VERZEKERINGEN

Verhoging AOW-leeftijd

Het wetsvoorstel, waarin de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd wordt geregeld, is aangenomen door het parlement. In afwijking van het eerdere, inmiddels ingetrokken wetsvoorstel wordt al in 2013 de AOW-leeftijd met één maand verhoogd. Ook in 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. Vanaf 2020 stijgt de AOW-leeftijd in stappen van drie maanden per jaar tot 67 jaar in 2024. Daarna wordt de AOW-leeftijd aan de levensverwachting

gekoppeld. De AOW-leeftijd wordt alleen verhoogd wanneer de stijging van de levensverwachting via de formule minimaal een verhoging van drie maanden rechtvaardigt. Tegelijkertijd is in de wet vastgelegd dat de verhoging van de AOW-leeftijd in dat jaar maximaal drie maanden zal bedragen, ook wanneer de stijging van de levensverwachting via de formule een grotere verhoging oplevert.

De invoering van de verhoging van de AOW-leeftijd gaat gepaard met een aantal overgangsmatregelen. Naast de geleidelijke verhoging komt er voor de eerste jaren een voorschotregeling en blijft voor mensen die in november en december 2014 65 jaar worden het recht op AOW-partnertoeslag bestaan. Dat betekent voor deze gevallen een afwijking van de al eerder geregelde afschaffing van de AOW-partnertoeslag op 1 januari 2015. Ten slotte bestaat de mogelijkheid om een beroep te doen op de algemene bijstand.

In 2014 wordt de pensioenrichtleeftijd voor werknemerspensioenen verhoogd naar 67 jaar. Vervolgens wordt deze pensioenrichtleeftijd, net als de AOW-leeftijd, gekoppeld aan de ontwikkeling van de levensverwachting. Een verdere verhoging van de pensioenrichtleeftijd zal steeds in stappen van een jaar gebeuren. De verhoging van de pensioenrichtleeftijd in 2014 geldt alleen voor de opbouw van nieuwe pensioenrechten en dus niet voor bestaande rechten. In aanvulling op de verhoging van de pensioenrichtleeftijd gaan de fiscaal maximale opbouwpercentages voor aanvullend pensioen omlaag. Per 1 januari 2014 gaat de maximale



opbouw voor ouderdomspensioen van 2% naar 1,9% voor eindloonregelingen en van 2,25% naar 2,15% voor middelloonregelingen. Er zijn dus meer dienstjaren nodig om een pensioen van 70% van het laatstverdiende loon te bereiken. Als gevolg hiervan zullen ook de geldende staffels voor beschikbare premieregelingen worden aangepast. Vervroeging van de ingang van pensioen blijft mogelijk, mits het pensioen actuariael wordt herrekend. Ook uitstel van pensioen blijft mogelijk. In lijn met de aanpassingen voor werknemerspensioen wordt de opbouwruimte voor individuele aanvullende voorzieningen zoals lijfrenten aangepast. In 2014 wordt deze ruimte verlaagd van 17% naar 15,5% en vervolgens steeds met 0,6% voor ieder jaar dat de pensioenrichtleeftijd wordt verhoogd. Ook de maximum dotatie voor de oudedagsreserve voor ondernemers gaat in 2014 omlaag en wel van 12% naar 10,9% van de winst. Voor iedere verdere verhoging van de pensioenrichtleeftijd met een jaar wordt de maximum dotatie met 0,4% verlaagd.

De overige sociale verzekeringen en sociale voorzieningen zullen doorlopen tot de nieuwe AOW-leeftijd. De aanpassingen van de sociale zekerheids- en andere wetten die samenhangen met de verhoging van de pensioenleeftijd worden in een afzonderlijk wetsvoorstel opgenomen.

Premiekortingen

Eerder heeft het kabinet een aantal maatregelen uitgewerkt om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en de duurzame inzetbaarheid van werkenden te vergroten. Dit zogenaamde vitaliteitspakket wordt als gevolg van de slechte financiële situatie slechts gedeeltelijk ingevoerd. De werkbonus voor werknemers en de werkbonus voor werkgevers vervallen. De mobiliteitsbonus voor oudere werknemers wordt niet ingevoerd. In plaats daarvan is een maatregel ingevoerd om werkgevers te stimuleren om meer oudere uitkeringsontvangers



en arbeidsgehandicapten aan te nemen. Dat gebeurt als volgt:

1. De huidige premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigden ouder dan 50 jaar van € 6.500 gaat per 1 januari 2013 omhoog naar € 7.000.
2. De huidige premiekorting van € 2.042 voor het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking die tenminste het minimumloon gaan verdienen gaat per 1 januari 2013 omhoog naar € 7.000. Voor het in dienst nemen van arbeidsgehandicapten die met loondispensatie gaan werken bedraagt de premiekorting € 3.500.
3. De huidige premiekorting voor het in dienst hebben van 62- plussers vervalt en wordt niet vervangen door een werkbonus voor werkgevers.

De premiekortingen bestaan uit een vermindering van de premieafdracht van de werkgever gedurende maximaal drie jaar.

Verwijtbare werkloosheid

Een werknemer die werkloos is omdat zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, heeft in beginsel recht op een WW-uitkering. Dat is niet het geval als de werknemer verwijtbaar werkloos 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 werkloos 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 werkloosheid 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.

INKOMSTENBELASTING

Geen afkoop lijfrente

De premies die iemand betaalt voor een lijfrenteverzekering zijn onder voorwaarden aftrekbaar van het inkomen. Worden in aftrek gebrachte premies terugbetaald, dan levert dat een negatieve aftrekpost op en is bovendien revisierente verschuldigd.

Iemand had een lijfrenteverzekering gesloten met als einddatum 1 juni 2007.

Op dat moment moest hij beslissen of hij de lijfrenteverzekering wilde verlengen of de uitkeringen in wilde laten gaan. De belanghebbende vergat echter tijdig te reageren, waarna de verzekeraar de verzekering als beëindigd beschouwde. Dat betekende dat het opgebouwde kapitaal onder inhouding van belasting aan de belanghebbende zou worden uitgekeerd. De belanghebbende verwerkte het kapitaal niet als negatieve uitgave voor inkomensvoorzieningen in zijn aangifte over 2007. Na een briefwisseling met de belastingdienst in 2009 volgde een navorderingsaanslag over 2007. De verzekeraar betaalde het restant van het lijfrentekapitaal in 2011 aan de belanghebbende uit. Vanwege de betaling in 2011 vernietigde Hof Leeuwarden de opgelegde navorderingsaanslag. De verzekeraar had in 2007 niets uitbetaald. Er stond niet vast dat de verzekeraar in 2007 het kapitaal zou hebben uitbetaald als de belanghebbende daarom zou hebben gevraagd. In dit geval ging het om een gerichte lijfrente, waarbij het lijfrentekapitaal op de einddatum slechts een rekgrootheid was die alleen kon worden uitgekeerd in de vorm van een oudedagslijfrente. Van afkoop was geen sprake.

Drempel middelingsteruggaaf

Om de nadelige gevolgen van de progressie van het tarief van de Inkomstenbelasting voor mensen met sterk wisselende inkomens te matigen, is de middelingregeling ingevoerd. Deze regeling houdt in dat de inkomens in box 1 van drie opeenvolgende jaren bij elkaar worden opgeteld en vervolgens gedeeld door drie. Over dit gemiddelde inkomen wordt dan voor ieder jaar van het middelingstijdvak de belasting berekend. Het verschil tussen de som van de oorspronkelijk geheven belasting over de drie jaren van het middelingstijdvak en de som van de herrekende belasting wordt op verzoek van de belastingplichtige teruggegeven. Daarbij wordt een drempel gehanteerd van € 545. Er volgt geen teruggaaf als het verschil niet groter is dan € 545. Is het verschil groter, dan volgt teruggave van het meerdere.

Een belastingplichtige meende dat de drempel alleen gold voor de bepaling van een recht op teruggaaf van belasting. Wanneer het verschil tussen geheven belasting en herrekende belasting groter was dan de drempel van € 545, moest volgens hem het gehele bedrag worden teruggegeven. Hof Amsterdam heeft deze opvatting van de hand gewezen. Uit de tekst van de wet volgt deze opvatting namelijk niet en ook de wetgeschiedenis geeft anders aan dan de belastingplichtige verdedigde. Het drempelbedrag van € 545 was terecht in mindering gebracht op de teruggaaf.

Urencriterium

Om recht te hebben op toepassing van ondernemersfaciliteiten als de zelfstandigenaftrek moet een ondernemer voldoen aan het urencriterium. Dat houdt in dat de ondernemer in een kalenderjaar tenminste 1.225 uren besteed aan werkzaamheden voor de onderneming. Voor ondernemers die deel uitmaken van een samenwerkingsverband met één of meer verbonden personen geldt dat zij niet aan het urencriterium voldoen als de voor het samenwerkingsverband verrichte werkzaamheden hoofdzakelijk van ondersteunende aard zijn en het ongebruikelijk is dat een dergelijk samenwerkingsverband tussen niet-verbonden personen wordt aangegaan. De bewijslast dat aan het urencriterium is voldaan, rust op de ondernemer. In voorkomende gevallen moet hij aannemelijk maken dat zijn werkzaamheden niet hoofdzakelijk van ondersteunende aard zijn en dat het samenwerkingsverband niet ongebruikelijk is.

Hof Leeuwarden was van oordeel dat een vrouwelijke ondernemer, die met haar echtgenoot een installatiebedrijf had, aannemelijk had weten te maken dat haar werkzaamheden niet hoofdzakelijk ondersteunend van aard waren. Het hof vond de verklaring van de ondernemster dat zij in staat was om de onderneming als een eenmanszaak te drijven geloofwaardig. Voor het aanvullen van de technische

kennis zou zij dan gebruik kunnen maken van een personeelslid. De vraag of het samenwerkingsverband ongebruikelijk was, hoefde niet meer te worden beantwoord.

Aftrek elders belast

In een arrest uit 2007 heeft de Hoge Raad over het artiesten- en sportersartikel in ondermeer het belastingverdrag met Spanje geoordeeld dat onder omstandigheden een deel van het salaris van een sporter in dienstbetrekking kan worden toegerekend aan werkzaamheden van de sporter in het buitenland. Dat is het geval als de sporter zich heeft verplicht tot het deelnemen aan wedstrijden in het buitenland. Ter berekening van de aftrek elders belast wordt het salaris dan tijdsevenredig toegerekend aan de in het buitenland verrichte werkzaamheden. Daartoe behoren deelname aan wedstrijden, maar ook trainingen, beschikbaarheidsdiensten, reizen en noodzakelijk verblijf, een en ander voor zover dat heeft plaatsgehad in hetzelfde land als de wedstrijd.

De vraag in een procedure voor Hof Den Bosch was of deelname aan een trainingskamp in het buitenland op zich al leidt tot aftrek elders belast. De inspecteur meende dat dit niet het geval was zolang er geen sprake was van publieke optredens van de sporter. Volgens het hof zijn niet alleen publieksgerichte optredens aan te merken als persoonlijke werkzaamheden van een sporter in de zin van de verdragsbepalingen die zien op artiesten en sporters. In ieder geval is de werking van die bepalingen daartoe niet beperkt, aldus het hof. De procedure had betrekking op een beroepsvoetballer die in het kader van zijn dienstbetrekking aan trainingskampen in Spanje en Thailand had deelgenomen. Als onderdeel van die trainingskampen waren vriendschappelijke wedstrijden gespeeld, die toegankelijk waren voor het publiek. Volgens het hof had de voetballer recht op aftrek elders belast voor het deel van zijn salaris over de periode van het buitenlandse verblijf.

FORMEEL RECHT

Uitlening personeel

Met ingang van 1 juli 2012 zijn uitleners van personeel wettelijk verplicht zich te registreren door in het Handelsregister aan te laten tekenen dat zij als zodanig werkzaam zijn. Ondernemers kunnen dit via een wijzigingsformulier doorgeven aan de Kamer van Koophandel. Niet-bedrijfsmatige uitleners van personeel kunnen dit telefonisch of per mail doorgeven aan de Kamer van Koophandel. De registratieplicht moet zorgen voor een betere bescherming van werknemers in de branche. De wet heeft consequenties voor iedereen die arbeidskrachten inhuurt. Het is namelijk verboden om gebruik te maken van de diensten van uitleners van personeel die niet goed geregistreerd staan. Vanaf medio juli is op de website van de Kamer van Koophandel te controleren of uitleners goed geregistreerd staan. Op overtreding van de regels staat een boete van € 12.000 per werknemer. Bij een tweede overtreding wordt de boete verhoogd tot € 24.000 en bij een derde overtreding tot € 36.000.

ARBEIDSRECHT

Herziening ontslagrecht

Een van de afspraken die is gemaakt in het Lenteakkoord is een herziening van het ontslagrecht. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een hoofdlijnennotitie over de aanpassing van het ontslagrecht en de WW naar de Tweede Kamer gestuurd. De notitie is een reactie van de minister op een open brief van een aantal



hoogleraren over de hervorming van het ontslagrecht. Het huidige ontslagrecht kent twee methoden voor werkgevers om de arbeidsverhouding met een werknemer te beëindigen. De ene methode is geregeld in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en loopt via het UWV; de andere methode is geregeld in het Burgerlijk Wetboek en loopt via de kantonrechter. De UWV-procedure levert in de regel voor de werknemer geen recht op een ontslagvergoeding op; de procedure via de kantonrechter doorgaans wel. De werkgever bepaalt welke route wordt gevolgd. Na ontslag met een vergunning van het UWV kan de werknemer naar de rechter stappen omdat hij meent dat sprake is van kennelijk onredelijk ontslag.

Herziening ontslag

De herziening van het ontslagstelsel houdt in dat de toetsing vooraf door UWV of kantonrechter vervalt. De werkgever heeft dus niet langer toestemming nodig om een werknemer te ontslaan. De werkgever moet het ontslag wel kunnen motiveren. De werkgever moet de werknemer schriftelijk meedelen dat hij voornemens is om hem te ontslaan en hem in de gelegenheid stellen hierop te reageren, voordat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen. De werknemer heeft de mogelijkheid om het ontslag achteraf te laten toetsen door de rechter. De rechter heeft de mogelijkheid om het ontslag ongedaan te maken of om een genormeerde vergoeding aan de werknemer toe te kennen. De vergoeding bedraagt niet meer dan een half maandsalaris per dienstjaar en kent een maximum van een jaarsalaris. De opzegtermijn wordt voor werkgevers en voor werknemers in alle gevallen twee maanden. De huidige opzegverboden en de procedures voor collectief ontslag blijven bestaan.

Ontslagvergoeding

In plaats van de huidige, soms hoge ontslagvergoedingen krijgt iedere werknemer van wie de arbeidsrelatie onvrijwillig eindigt recht op een zogenaamd transitiebudget. Het

transitiebudget bedraagt een kwart maandsalaris per dienstjaar, met een maximum van een half jaarsalaris. Dit geldt ook voor mensen met een tijdelijk contract dat niet wordt verlengd. Het transitiebudget is bestemd voor scholing of verhoging van de inzetbaarheid van de werknemer, zoals begeleiding door een outplacementbureau.

WW-uitkering

Als de werknemer na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst werkloos is, komen de kosten van de eerste zes maanden van werkloosheid voor rekening van de werkgever. Ook dit geldt zowel voor werknemers met een vast contract als voor werknemers met een tijdelijk contract.

Strafbaar feit

Een bank diende bij de kantonrechter een verzoek tot ontbinding in van de arbeidsovereenkomst met een werknemer die in aandelen zou hebben gehandeld met voorkennis. Wanneer dat vast zou komen te staan, zou dat gezien zijn functie en zijn positie bij de bank een dringende reden voor ontslag opleveren. Omdat handel met voorkennis nog niet was vastgesteld, was er geen sprake van een dringende reden. De kantonrechter was van oordeel dat, gelet op de zeer ernstige verdenking van een werkgerelateerd strafbaar feit, de werknemer direct openheid van zaken had moeten geven en al het mogelijke had moeten doen om de bestaande verdenking weg te nemen. Dat had hij niet gedaan. Daarom was het begrijpelijk dat de bank het vertrouwen in de werknemer had verloren. De kantonrechter vond dat voldoende reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Omdat de oorzaak van de ontbinding voor risico van de werknemer kwam, kende de kantonrechter hem geen vergoeding toe.

SUCCESSIEWET

Kamervragen erfbelasting woning

Voor de heffing van erfbelasting over woonhuizen wordt uitgegaan van de waarde van het huis op het tijdstip van overlijden. Vóór 2012 gold de WOZ-waarde van het kalenderjaar van overlijden. Ontwikkelingen na het overlijden hebben geen gevolgen voor de vastgestelde erfbelasting. Sinds 1 januari 2012 geldt een keuzeregeling. De verkrijger kan ervoor kiezen om de WOZ-waarde voor het kalenderjaar na het jaar van overlijden te gebruiken. De versoepeling geldt niet als het overlijden in 2010 of 2011 heeft plaatsgehad. In antwoord op Kamervragen heeft de staatssecretaris van Financiën gezegd dat in de periode van 1 januari tot 1 mei 2012 528 verzoeken om uitstel van betaling voor de erfbelasting in verband met een onverkocht huis zijn gedaan. In 441 gevallen is uitstel van betaling verleend; 87 verzoeken zijn nog in behandeling.

Sinds 1 januari 2012 hebben zich ongeveer 200 mensen gemeld bij de Belastingdienst met problemen om de erfbelasting te betalen omdat de woning twee jaar na het overlijden nog niet is verkocht. De Leidraad Invordering 2008 geeft de ontvanger de mogelijkheid om langer uitstel te verlenen dan volgens het normale beleid. In bijna alle gevallen wordt het reguliere uitstel verlengd vanwege de situatie op de woningmarkt. In enkele gevallen is verlenging van het uitstel van betaling geweigerd, bijvoorbeeld omdat niet is meegewerkt aan het stellen van zekerheid. De staatssecretaris is er geen voorstander van om het beneficiair aanvaarden van nalatenschappen standaard te maken, zoals dat in andere Europese landen het geval is. Door beneficiaire aanvaarding worden erfgenamen niet van rechtswege eigenaar van alle goederen van de

nalatenschap. Zij kunnen hierdoor pas aanspraak op de goederen van de nalatenschap die zijn overgebleven maken nadat alle schulden van de nalatenschap zijn voldaan. Dit past niet bij de regeling van de wettelijke verdeling van nalatenschappen, waarin de langstlevende van rechtswege alle goederen van de nalatenschap verkrijgt.

VARIA

Maatregelen BTW

In de vorige editie gaven wij een overzicht van btw-maatregelen uit het Lenteakkoord. In aanvulling daarop het volgende.

Hoog tarief

Het algemene (hoge) btw-tarief gaat naar 21% per 1 oktober 2012. Voor de levering van roerende zaken en voor diensten komt geen overgangsregeling. Het moment van de levering of de dienst is dus bepalend voor het tarief dat van toepassing is. Dat geldt ook bij gehele of gedeeltelijke vooruitbetaling. Voor prestaties die doorlopen na 30 september 2012 geldt het tarief van 21% voor het deel van de prestatie dat plaatsvindt na 30 september 2012.

Overgangsregeling

Voor nieuwe onroerende zaken is er een overgangsregeling. Alleen over de termijnen die vervallen na 30 september 2012 is het tarief van 21% van toepassing. De overgangsregeling voor onroerende zaken geldt ook voor verbouwingen waarbij de vergoeding vervalt in termijnen naarmate de verbouwing vordert, maar niet voor onderhouds- of herstelwerkzaamheden. De overgangsregeling geldt voor nieuwbouwwoningen die zijn gekocht voor 28 april 2012 en die worden opgeleverd na 30 september 2012. Voor alle termijnen tot 1 oktober 2013 blijft het huidige 19%-tarief gelden.



Contact gegevens

Kraaivenstraat 23-01
5048 AB Tilburg

Postbus 349
5000 AH Tilburg

T 013 - 468 98 73
F 013 - 468 98 74

E info@aa3accountants.nl
I www.aa3accountants.nl

KvK 17236501
BTW NL820093798B01