

Nieuwsbrief

3e kwartaal 2015

In dit nummer:

- Bedrijfsopvolgingsregeling voor vastgoed-bv's *pag. 2* ■ Einde voordeel personeelslening eigen woning *pag. 3*
- Betere bescherming voor erfgenamen *pag. 4* ■ AOW-leeftijd definitief versneld omhoog *pag. 5*
- Terugwerkende kracht crisisheffing mogelijk niet toegestaan *pag. 6*
- Autobrief II: beloning voor de meest zuinige automobilist *pag. 7*
- Hervormingen arbeidsmarkt *pag. 8* ■ Tips *pag. 10*



Bedrijfsopvolgingsregeling voor vastgoed-bv's

In sommige gevallen geldt de bedrijfsopvolgingsregeling ook voor vastgoed-bv's, zo blijkt uit rechterlijke uitspraken. De Belastingdienst stelt doorgaans dat bij vastgoed-bv's geen sprake is van een onderneming, maar alleen van beleggen waardoor de bedrijfsopvolgingsregeling niet zou gelden.

De bedrijfsopvolgingsregeling houdt in dat voor het schenken of erven van ondernemingsvermogen een hoge vrijstelling voor de schenk- en erfbelasting geldt. Ondernemingsvermogen tot ruim € 1 miljoen is vrijgesteld en over de hogere waarde is 83% vrijgesteld.

Tip:

Heeft u aandelen in een vastgoed-bv die u schenkt of nalaat, of krijgt u aandelen in zo'n bv geschonken of nagelaten? Ga na of sprake is van een vastgoedonderneming voor een eventueel beroep op de bedrijfsopvolgingsregeling.

Een vastgoed-bv is een bv die zich bezighoudt met beleggen in en verhuren van onroerend goed. Als sprake is van 'normaal vermogensbeheer', dan drijft de vastgoed-bv in fiscale zin geen onderneming. Degene die aandelen in zo'n vastgoed-bv erft of geschonken krijgt, heeft dan geen recht op de bedrijfsopvolgingsregeling.

Doet de vastgoed-bv meer, bijvoorbeeld ook projectontwikkeling, dan komt de bedrijfsopvolgingsregeling sneller in beeld. Of sprake is van een onderneming of van 'normaal vermogensbeheer' wordt per geval beoordeeld. Dit is een complexe beoordeling.

Let op!

Er gelden meer voorwaarden voor de bedrijfsopvolgingsregeling. Wij kunnen u daar meer over vertellen.

Enkele handvatten:

De verhuur van een bedrijfspand door een vastgoed-bv aan de werk-bv die is overgenomen door bedrijfsopvolgers, is 'normaal vermogensbeheer'. Echter, lagere rechters hebben in sommige gevallen anders geoordeeld:

- Er was sprake van een omvangrijke en diverse beleggingsportefeuille in vastgoed waarvan het beheer specifieke kennis vereiste en substantiële arbeidsinzet van de aandeelhouders vergde.
- Er was sprake van een vastgoedportefeuille van zo'n 20 tot 25 panden en daarnaast diverse projecten. De aandeelhouder werkte zo'n 30 uur per week voor de vastgoed-bv, hij gebruikte zijn zakelijk netwerk intensief en de bv was voor een flink deel gefinancierd met vreemd vermogen.
- De vastgoed-bv richtte zich op projectontwikkeling. De beide broers die de aandelen erfden, deden het administratieve beheer, het technisch beheer en het commerciële beheer zelf. Er was volgens de rechter sprake van 'meerarbeid' die een hogere opbrengst tot gevolg had dan bij normaal actief vermogensbeheer. <

Einde voordeel personeelslening eigen woning

Er komt een einde aan de nihilwaardering van het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning. Deze wordt naar alle waarschijnlijkheid afgeschaft per 1 januari 2016. Vanaf volgend jaar is het rentevoordeel gewoon belast.

Personeelslening

De werkgever kan een lening verstrekken aan een werknemer. Betaalt deze werknemer vervolgens minder rente over de personeelslening dan bij een kredietverlener of geen rente, dan is sprake van een rentevoordeel. Dit rentevoordeel is belast, maar niet als de werknemer de lening gebruikt voor het kopen, onderhouden of verbeteren van zijn eigen woning. Dan geldt voor het rentevoordeel in de werkkostenregeling een nihilwaardering.

Deze nihilwaardering vervalt naar alle waarschijnlijkheid per 1 januari 2016. Dan is het rentevoordeel van de perso-

neelslening voor de eigen woning belast bij de werknemer. Het eigenwoningrentevoordeel mag de werkgever ook niet als eindheffingsbestanddeel aanwijzen. Dit laatste geldt ook voor de kosten van een personeelslening voor de eigen woning.

De huidige nihilwaardering voor het rentevoordeel van een personeelslening voor de aanschaf van een fiets, elektrische fiets of elektrische scooter blijft wel bestaan. <

Let op!

Het afschaffen van de nihilwaardering voor het rentevoordeel op een personeelslening voor de eigen woning is nog niet definitief. De Tweede en Eerste Kamer moeten nog instemmen met deze maatregel.



Betere bescherming voor erfgenamen

Wat te doen met een onverwachte schuld uit een erfenis. Die valt toch vaak rauw op het dak van de nabestaanden, die hierdoor in de financiële problemen kunnen komen. Daarom is er een nieuw wetsvoorstel ingediend om erfgenamen beter te beschermen tegen schulden uit de nalatenschap. Ook de regels rondom zuivere aanvaarding worden verduidelijkt.

Het wetsvoorstel 'Bescherming erfgenamen tegen schulden' pakt twee problemen aan:

1. Het onbewust zuiver aanvaarden van een nalatenschap zonder weloverwogen beslissing.
2. Het opdoemen van een onverwachte schuld uit de nalatenschap.

Zuiver aanvaarden

Als erfgenaam kunt u kiezen tussen aanvaarden of verwerpen van de erfenis. Aanvaarding kan zuiver of beneficiair. Het nadeel van een zuivere aanvaarding is dat u in geval van een negatieve nalatenschap privé aansprakelijk bent voor de schulden uit de erfenis. Zuiver aanvaarden kan dus financieel nadelig uitpakken. Daarom is er de mogelijkheid van beneficiair aanvaarden.



Let op!

Bij beneficiaire aanvaarding verkrijgt een erfgenaam alleen de goederen (bezittingen) van de nalatenschap die zijn overgebleven na aftrek van de schulden. Zijn de schulden groter dan de bezittingen, dan hoeft een erfgenaam deze in principe niet uit zijn privévermogen te voldoen.

Zuiver aanvaarden kan met een bewuste acceptatie van de nalatenschap door het afleggen van een verklaring. In de praktijk gebeurt het echter regelmatig dat erfgenamen onbewust een nalatenschap zuiver aanvaarden. De woning van de overledene moet bijvoorbeeld snel worden ontruimd, u neemt wat spulletjes mee uit die woning of u betaalt nog openstaande rekeningen van de overledene. Dit zijn allemaal gedragingen waarmee u een nalatenschap zuiver heeft aanvaard, zonder een weloverwogen keuze. Het wetsvoorstel regelt dat straks alleen nog sprake is van zuivere aanvaarding door gedraging als u goederen uit de nalatenschap verkoopt of op andere wijze onttrekt aan eventuele schuldeisers.

Onverwachte schuld

Om erfgenamen te beschermen tegen een onverwachte schuld die bekend wordt na zuivere aanvaarding van de nalatenschap, krijgen zij de mogelijkheid om binnen drie maanden na ontdekking van deze schuld de kantonrechter te verzoeken om bescherming van privévermogen.

Let op!

Een onverwachte schuld is een schuld die de erfgenaam niet kende en ook niet behoorde te kennen op het moment dat hij de nalatenschap zuiver aanvaardde. Het gaat in ieder geval niet om schulden die uit de administratie van de overlevende blijken, zoals hypotheekschulden, onbetaalde facturen en belasting-schulden.

Slechts in uitzonderingssituaties zal sprake zijn van een onverwachte schuld. Een voorbeeld van een dergelijke schuld is een onverwachte verplichting tot het betalen van een schadevergoeding door de overledene. <

AOW-leeftijd definitief versneld omhoog

Na de Tweede Kamer heeft nu ook de Eerste Kamer ingestemd met de stapsgewijs versnelde verhoging van de AOW-leeftijd. U zult dus kortgezegd langer moeten doorwerken voordat u van uw pensioen kunt gaan genieten.

Vanaf 2016 gaat de AOW-leeftijd stapsgewijs omhoog naar 66 jaar in 2018. Vanaf 2018 gaat de AOW-leeftijd nog eens versneld omhoog om in 2021 uit te komen op 67 jaar. Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

Onderstaande tabel van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft de verhoging van de AOW-leeftijd weer. <

Let op!

Bent u geboren op of na 1 januari 1955? Dan is uw AOW-leeftijd minimaal 67 jaar. Waarschijnlijk valt dit echter hoger uit, omdat vanaf 2022 de AOW-leeftijd afhangt van de gemiddelde levensverwachting. U weet vijf jaar van te voren wanneer u AOW krijgt.

Tabel: versnelde verhoging AOW-leeftijd

U bent geboren:	U krijgt AOW in:	Uw leeftijd als uw AOW start is:
na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950	2015	65 + 3 maanden
na 30 september 1950 en voor 1 juli 1951	2016	65 + 6 maanden
na 30 juni 1951 en voor 1 april 1952	2017	65 + 9 maanden
na 31 maart 1952 en voor 1 januari 1953	2018	66
na 31 december 1952 en voor 1 september 1953	2019	66 + 4 maanden
na 31 augustus 1953 en voor 1 mei 1954	2020	66 + 8 maanden
na 30 april 1954 en voor 1 januari 1955	2021	67



Terugwerkende kracht crisisheffing mogelijk niet toegestaan

De crisisheffing is een heffing die in 2013 en 2014 geheven werd van de werkgever die werknemers in dienst had die in het voorafgaande jaar een loon genoten hoger dan € 150.000 per jaar. De heffing bedroeg 16% van het deel van het loon boven € 150.000. Werkgevers hebben massaal bezwaar gemaakt tegen de crisisheffing. Onlangs heeft een advocaat-generaal een advies aan de Hoge Raad gegeven dat het voor sommige werkgevers een gunstige uitkomst kan betekenen.

Crisisheffing

De crisisheffing was een onderdeel van een pakket bezuinigingsmaatregelen uit april 2012. Op 25 mei 2012 werd aangekondigd dat de crisisheffing in 2013 zou worden geheven over het loon van 2012. Hoewel de crisisheffing in eerste instantie een eenmalige heffing zou zijn, is op 1 maart 2013 aangekondigd dat de heffing in 2014 nogmaals zou worden opgelegd (over de lonen van 2013).

Advies advocaat-generaal crisisheffing 2013

Diverse media maken melding dat in een advies van een advocaat-generaal is opgenomen dat de terugwerkende kracht van de crisisheffing 2013 niet is toegestaan: de heffing van 16% over loon dat is genoten voor de aankondiging van de heffing op 25 mei 2012 is in strijd met internationaal recht. Dit betekent dat het loon van werknemers dat voor 25 mei 2012 al hoger was dan € 150.000 niet mag worden betrokken in de crisisheffing. Als de Hoge Raad het advies van de advocaat-generaal overneemt, zal dat deel van de crisisheffing dan ook aan de werkgever moeten worden terugbetaald.

Crisisheffing 2014

Als de terugwerkende kracht voor de crisisheffing in 2013 niet is toegestaan, geldt dat waarschijnlijk ook voor de crisisheffing 2014. Dit betekent dat het loon van werknemers dat voor 1 maart 2013 hoger was dan € 150.000 dan ook niet mag worden betrokken in de crisisheffing.

Onzekere uitkomst

Adviezen van een advocaat-generaal worden vaak, maar niet altijd door de Hoge Raad overgenomen. Het is daarom wachten op de definitieve beslissing van de Hoge Raad. Het ministerie van Financiën geeft eerder geen reactie. <



Autobrief II: beloning voor de meest zuinige automobilist



Eenvoudiger, stabiel en meer milieuwinst. In een notendop waar het kabinet naar streeft in de autobelastingen. Wat duidelijk naar voren komt, is het stimuleren van elektrisch rijden.

Let op!

De autobrief II bevat diverse voorstellen die nog niet zijn opgenomen in een officieel wetsvoorstel.

Bijtelling

De autobrief II bevat voorstellen voor de autobelastingen voor de periode 2017-2020. Het fiscale autobeleid wordt veel minder toegespitst op de CO₂-uitstoot. Wellicht meest in het oog springend is het stapsgewijs verdwijnen van het aantal bijtellingspercentages voor de zakelijke auto. Er blijven er slechts twee over. Het algemene bijtellingspercentage - deze gaat omlaag van 25 naar 22% - en een bijtellingspercentage van 4% voor de nulmissie-auto (elektrische auto) tot een catalogusprijs van € 50.000. Het deel van de catalogusprijs boven € 50.000 komt vanaf 2019 in het algemene bijtellingspercentage van 22% te vallen.

Schematisch ziet dit er als volgt uit:

	2016	2017	2018	2019	2020
Nulemissie	4%	4%	4%	4%	4%
Zéér zuinig (1-50 gr/km)	15%	17%	19%	22%	22%
Zuinig (51-106 gr/km)	21%	22%	22%	22%	22%
Overig (>106 gr/km)	25%	22%	22%	22%	22%

Tip:

De aangeschafte of zakelijke leaseauto blijft het percentage bij aanschaf of lease houden voor een periode van maximaal 60 maanden. Het is dus niet zo dat u jaarlijks met een ander bijtellingspercentage wordt geconfronteerd.

Afbouw BPM

De aanschafbelasting BPM (Belasting van personenauto's en motorrijwielen) gaat stapsgewijs naar beneden met in totaal 12% in 2020. Het kabinet wil zo het belang van de BPM geleidelijk verminderen.

Aanpassingen MRB

De motorrijtuigenbelasting (MRB) wordt in 2017 met 2% verlaagd voor alle personenvoertuigen. Voor vervuilende dieselpersonen- en bestelvoertuigen volgt vanaf 2019 een toeslag. <

Hervormingen arbeidsmarkt

Het zal u niet ontgaan zijn dat de afgelopen tijd de hervormingen in het ontslagrecht zijn ingegaan. De laatste wijzigingen zijn 1 juli 2015 ingegaan. Hieronder een korte samenvatting.

Wijzigingen tijdelijke contracten

Het is uit den boze om in tijdelijke contracten van zes maanden of minder een proeftijd op te nemen. Ook in een aansluitend contract mag geen proeftijd worden opgenomen. Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract is alleen nog mogelijk in bijzondere omstandigheden. Denk bijvoorbeeld aan zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen die een dergelijk beding vereisen. Deze zwaarwichtige belangen moet u dan wel schriftelijk motiveren. Zonder deze motivatie is het concurrentiebeding namelijk niet geldig. Heeft een werknemer een tijdelijk contract van zes maanden of langer dat automatisch eindigt? De werkgever moet dan uiterlijk één maand voor het einde van het arbeidscontract de werknemer schriftelijk informeren of het contract al dan niet wordt voortgezet. Doet de werkgever dit niet, dan is de sanctie één maandsalaris.

Wijziging in ketenregeling

Werknemers met tijdelijke contracten kunnen niet na drie jaar, zoals nu, maar al na twee jaar aanspraak maken op een vast contract. Het is nog wel mogelijk om drie tijdelijke contracten aan te bieden. De periode tussen twee contracten om de keten te doorbreken, wordt echter zes maanden in plaats van drie maanden.

Nieuwe ontslagregels

Als werkgever kon men bij ontslag nu nog kiezen tussen twee routes: ontslag via het UWV of via de kantonrechter. Nu is er nog slechts één ontslagroute en die is afhankelijk van de reden van ontslag. Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid lopen dan via het UWV. Ontbinding van het arbeidscontract om andere redenen gaat via de kantonrechter. Het blijft mogelijk om samen met de werknemer schriftelijk een beëindigingsovereenkomst te sluiten. De werknemer heeft daarna veertien dagen bedenktijd. De werkgever moet de werknemer op deze bedenktijd wijzen.

De ontslagroute is alleen verplicht als de werknemer niet schriftelijk instemt met zijn ontslag.

Van ontslagvergoeding naar transitievergoeding

De huidige ontslagvergoeding heeft plaatsgemaakt voor een transitievergoeding. De werknemer heeft recht op de vergoeding wanneer hij twee jaar of langer heeft gewerkt. Hij moet de betaalde vergoeding gebruiken voor bijvoorbeeld scholing of de overstap naar een andere baan. De transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest en bedraagt maximaal € 75.000 of een jaarsalaris als de werknemer meer verdient dan € 75.000.

Kleine werkgever

Een kleine werkgever die werknemers moet ontslaan vanwege bedrijfseconomische redenen is mogelijk een lagere en wellicht zelfs geen transitievergoeding verschuldigd. Er moet dan wel aan een aantal voorwaarden voldaan worden.

Dankzij een overgangsregeling die geldt tot 1 januari 2020 is het mogelijk dat een kleine werkgever (minder dan 25 werknemers) niet de gehele transitievergoeding verschuldigd is. Onder voorwaarden telt namelijk de arbeidsperiode van de werknemer vóór 1 mei 2013 niet mee voor de hoogte van de transitievergoeding. De slechte financiële situatie moet dan wel de bedrijfseconomische reden zijn om de werknemer te ontslaan.

Toetsingscriteria

Voor deze overgangsregeling gelden drie zware toetsingscriteria:

1. Het nettoresultaat van de onderneming is in de drie boekjaren voorafgaand aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet kan worden voortgezet, kleiner geweest dan nul.
2. Er is sprake van een negatief eigen vermogen.
3. De waarde van de vlottende activa is aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het jaar van beëindiging of niet voortzetting van de arbeidsovereenkomst, kleiner dan de kortlopende schulden. Dit zijn schulden met een resterende looptijd van maximaal één jaar.

Let op!

Wilt men gebruik maken van de mogelijkheid om een lagere transitievergoeding te betalen, dan moet er aangetoond worden dat aan bovenstaande drie toetsingscriteria voldaan zijn. Het UWV kan dit desgevraagd voor zowel de werknemer als de werkgever beoordelen.

Lopende afspraken

Misschien is de werkgever echter bij ontslag nog gebonden aan afspraken in bijvoorbeeld een lopende cao, een sociaal plan of in een individuele arbeidsovereenkomst. Dat zou kunnen betekenen dat hij bij ontslag dubbel moet betalen. Om dit te voorkomen is er een overgangsregeling. Hoe deze in elkaar zit, is recent bekend gemaakt in de lagere regelgeving voor de Wet werk en zekerheid.

Lopende afspraken in de cao en/of een collectief sociaal plan over vergoedingen (zoals een ontslagvergoeding) of voorzieningen (bijvoorbeeld afspraken over bij- en omscholing) waarop de werknemer recht heeft als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt, gaan voor op de transitievergoeding.

De werkgever is dus geen transitievergoeding verschuldigd als de werknemer recht heeft op dergelijke vergoedingen of voorzieningen uit de lopende collectieve afspraken. Dit is anders als de afspraken uitsluitend WW-gerelateerd zijn, want dan blijft de transitievergoeding wel verschuldigd.

Let op!

Zolang de werkgever gebonden is aan de ontslagafspraken in de cao is de werkgever volgens de overgangsregeling geen transitievergoeding verschuldigd. Dit geldt totdat deze afspraken uitdrukkelijk worden verlengd of gewijzigd, maar uiterlijk tot 1 juli 2016. De overgangsregeling blijft ook bestaan wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt na 1 juli 2016, maar het verzoek om toestemming of ontbinding van de overeenkomst is ingediend vóór 1 mei 2016.

Is de cao recent afgesloten en is hierin al wel rekening gehouden met de komst van de transitievergoeding, dan geldt het voorgaande niet wanneer hierin is overeengekomen dat de werknemer zowel recht heeft op de collectieve vergoedingen/voorzieningen bij ontslag als op de transitievergoeding.

Let op!

Werknemers met een tijdelijk contract kunnen wel recht hebben op een transitievergoeding. Vaak hebben zij namelijk geen recht op een ontslagvergoeding of voorziening conform een lopend sociaal plan.

Overige lopende afspraken

Hoe zit het dan met lopende afspraken in een individuele arbeidsovereenkomst of een reeds afgesproken sociaal plan met de ondernemingsraad? In dat geval zal de werknemer moeten kiezen tussen de transitievergoeding of de ontslagvergoeding/voorziening zoals opgenomen in de lopende afspraken. Om die keuze weloverwogen te maken, heeft u een informatieplicht. De werknemer moet geïnformeerd worden over:

- de consequenties van zijn keuze;
- de hoogte van zijn transitievergoeding;
- de vergoedingen en voorzieningen waar hij recht op heeft volgens de lopende afspraken;
- de termijn waarbinnen hij afstand moet doen van zijn recht op aanspraken op ontslagvergoedingen/voorzieningen.

Let op!

De werknemer moet uiterlijk vier weken na de door de werkgever verstrekte informatie zijn keuze maken. Kiest hij voor de transitievergoeding dan moet hij dus binnen vier weken schriftelijk afstand doen van zijn recht op aanspraken op vergoedingen/voorzieningen bij ontslag. Verstrekt de werkgever geen informatie, dan heeft de werknemer recht op zowel een transitievergoeding als op de vergoedingen/voorzieningen volgens de lopende individuele afspraken.

Aanpassing duur WW

De maximale duur van de WW bij werkloosheid wordt van 1 januari 2016 tot 2019 stapje voor stapje teruggebracht van 38 naar 24 maanden. In de cao kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken om de WW-uitkeringen na 24 maanden – tot 38 maanden – zelf te betalen. <

Minimumloon per 1 juli 2015 omhoog

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon gaan weer iets omhoog per 1 juli 2015. De werkgever is verplicht ten minste het minimumloon aan de werknemers uit te betalen. Ook moet het wettelijk minimumloon worden vermeld op de loonstrook. Het wettelijk brutominimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder bij een volledig dienstverband wordt per 1 juli 2015:

- € 1.507,80 per maand (januari 2015: € 1.501,80)
- € 347,95 per week (januari 2015: € 346,55)
- € 69,59 per dag (januari 2015: € 69,31)

Ook de minimumjeugdlonen voor 15 t/m 22-jarige werknemers gaan per 1 juli aanstaande iets omhoog. Zo bedraagt het minimumjeugdloon voor een 22-jarige dan € 1.281,65 per maand en voor een 15-jarige € 452,35.

Modelovereenkomsten gaan VAR vervangen

De Beschikking geen loonheffingen (BGL) als beoogde opvolger van de VAR-verklaring is van de baan. Er is een nieuw alternatief gevonden. De Belastingdienst gaat naar alle waarschijnlijkheid per 1 januari 2016 werken met voorbeeldovereenkomsten. Bedrijven en zzp'ers kunnen die gebruiken en invullen. Mits in de praktijk volgens de overeenkomst wordt gewerkt, heeft een bedrijf zekerheid vooraf dat er geen loonheffingen hoeven te worden afgedragen.

De Staatssecretaris van Financiën heeft deze week de nota van wijziging bij het wetsvoorstel Wet invoering Beschikking geen loonheffing naar de Tweede Kamer gestuurd. De komende tijd volgt meer duidelijkheid over de beoogde nieuwe werkwijze met (voorbeeld)overeenkomsten die de Belastingdienst per 1 januari 2016 zal gaan hanteren. Voorwaarde is wel dat de Eerste en Tweede Kamer ermee instemmen. Totdat de nieuwe werkwijze wordt ingevoerd blijft de huidige VAR-systematiek bestaan.

WBSO en RDA in trek

Voor het zevende jaar op rij is er een toename te zien van het aantal bedrijven dat gebruik maakt van de fiscale innovatieregelingen WBSO en RDA. De belangstelling van het

Nederlandse bedrijfsleven voor deze regelingen blijft onverminderd groot. WBSO staat voor Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk en de RDA staat voor Research en Development Aftrek. Mkb-bedrijven vormen met ruim 97% de grootste groep gebruikers van de WBSO en de RDA.

Heeft u werknemers in dienst die speur- en ontwikkelingswerk (S&O-werk) verrichten dan kunt u met de WBSO de loonkosten voor deze werkzaamheden binnen uw bedrijf verlagen. Voor de zelfstandig innovatieve ondernemer is er de S&O-aftrek. De RDA verlaagt de overige kosten en uitgaven van S&O-werk.



Winst voor mkb-bedrijven

Veel mkb-bedrijven hebben zich na de crisis gericht op het afbouwen en beheersen van schulden. De kortlopende schulden daalden in 2014 per saldo met ruim 1% en het eigen vermogen steeg met 7,2%. Dit blijkt uit het SRA-Sectorrapport Branches in Zicht 2015, gebaseerd op 3.202 jaarrekeningen. Het zijn met name de grotere bedrijven (omzet > 10 miljoen) die meer winst maakten. Zeven op de tien grotere bedrijven wisten de winst te verbeteren. Bij de kleinere ondernemingen was dit 65%. De positieve winstontwikkeling in het mkb is te danken aan het beheersbaar houden van kosten, vooral: lagere autokosten (-12,9%), huisvestingskosten (-3%) en verkoopkosten (-3,8%).

Belastingvrij stoppen met roken

Wist u dat een werkgever onbelast een cursus stoppen met roken mag aanbieden aan de werknemers? Dat kan echter alleen als de cursus kwalificeert als arbovoorziening en voldaan wordt aan twee voorwaarden:

1. De werkgever neemt het initiatief voor de cursus.
2. De cursus maakt deel uit van het arboplan van uw onderneming.

Voorheen was alleen het ter beschikking stellen van een cursus stoppen met roken onbelast. Sinds 2015 mag de werkgever de cursus ook onbelast vergoeden of verstrekken. Ook de eis dat de cursus geheel of gedeeltelijk moet worden gegeven op de werkplek is komen te vervallen.



Reorganisatie: opzegverbod zieke werknemer

Vanaf 1 juli 2015 kunnen bij een bedrijfseconomisch ontslag zieke werknemers niet meer ontslagen worden, bijvoorbeeld bij een reorganisatie. Alleen bij een algehele bedrijfsbeëindiging kan de arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer nog opgezegd worden. Daarnaast zijn OR-leden en zwangere werknemers nu nog beschermd tegen ontslag, maar vanaf 1 juli kan de arbeidsovereenkomst met een OR-lid of een zwangere werknemer wél worden beëindigd om bedrijfseconomische redenen. Voorwaarde is dat de opzegging niet plaatsvindt tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Stekker uit banksparen voor uitvaartkosten

Het kabinet is niet van plan om banksparen voor uitvaartkosten nog langer fiscaal te stimuleren. Er ligt dan ook een voorstel om de vrijstelling in box 3 voor deze banksparvariant per 1 januari 2016 af te schaffen. De Tweede en Eerste Kamer moeten nog wel instemmen met dit voorstel van het kabinet. De vrijstelling in box 3 voor uitvaartverzekeringen blijft wel gewoon bestaan.

Gebruikelijk loon voor de medisch specialist

De Belastingdienst heeft een standaard vaststellings-overeenkomst gebruikelijk loon opgesteld voor medisch specialisten met een bv. Hiermee biedt de Belastingdienst medisch specialisten de mogelijkheid het loon voor 2015 vast te stellen op minimaal € 120.000. Uiteraard heeft de medisch specialist de keuze om een hoger loon toe te passen.

Kinderopvangtoeslag op de schop

Er komt een nieuw systeem voor de kinderopvang. Vanaf 2018 krijgt u geen kinderopvangtoeslag meer van de Belastingdienst. Deze overheidsbijdrage gaat dan direct naar DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) die de bijdrage verrekent met de kinderopvanginstellingen. Uw ouderbijdrage aan de kinderopvang betaalt u straks via een 'digitale portemonnee' aan DUO. Daarnaast ontvangt DUO een overheidsbijdrage voor de kinderopvang. Voor de berekening van deze bijdrage geldt in principe uw jaarinkomen van twee jaar geleden.




Subsidie praktijkleren: aanvraagperiode gestart

Met ingang van 1 januari 2014 is de afdrachtvermindering onderwijs afgeschaft en vervangen door een nieuwe regeling: de subsidieregeling Praktijkleren. Kunt u gebruik maken van de subsidieregeling Praktijkleren voor het studiejaar 2014/2015, dan kunt u deze aanvragen vanaf 2 juni 2015 tot en met 15 september 2015 (vóór 17.00 uur), via de website van RVO.nl. Wees er op tijd bij, want dan loopt u geen subsidie mis. <



■ Laan van Westroyen 2
4003 AZ Tiel
Postbus 6114
4000 HC Tiel
T 0344 - 63 61 61
F 0344 - 61 52 44
E info@atccountants.nl
I www.atccountants.nl

Volg ons op:

 facebook.com/ATCAccountantsBelastingadviseurs
 twitter.com/atc_accountants
 linkedin.com/company/at&c-accountants

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