

ARBEIDSRECHT

Risico-Inventarisatie en Evaluatie

De Arbowet bepaalt dat de werkgever moet zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van zijn werknemers en verplicht de werkgever om een beleid te voeren dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De werkgever moet het arbeidsomstandighedenbeleid regelmatig toetsen aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan en zo nodig de op dat beleid gebaseerde maatregelen aanpassen. Onderdeel van het arbeidsomstandighedenbeleid is een inventarisatie en evaluatie van de risico's die voor de werknemers aan de arbeid zijn verbonden. De werkgever moet deze risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) schriftelijk vastleggen.

De RI&E moet naast een beschrijving van de gevaren ook de risicobeperkende maatregelen bevatten die werkgever neemt. De RI&E is een dynamisch geheel, dat wil zeggen dat deze wordt aangepast zo dikwijls als de daarmee opgedane ervaring, gewijzigde werkmethode of werkomstandigheden daartoe aanleiding geven.

RI&E

Voor het opstellen van de RI&E zijn instrumenten ontwikkeld door brancheorganisaties. Deze zijn afgestemd op veel voorkomende risico's in de betreffende branche. Als alternatief



kan gebruik gemaakt worden van het algemene MKB RI&E-instrument. Werkgevers die voor niet meer dan 40 uur per week arbeid laten verrichten kunnen gebruik maken van een verkorte versie van de RI&E, de checklist gezondheidsrisico's. De werkgever moet de RI&E laten toetsen door een gecertificeerde persoon of arbodienst. De verplichte toetsing geldt niet voor de werkgever die niet meer dan 25 werknemers in dienst heeft, mits hij gebruik gemaakt heeft van een goedgekeurd RI&E-instrument.

Controle

De Inspectie SZW controleert op naleving van de Arbowetgeving. Onderdeel van die controle is de aanwezigheid van een RI&E met het bijbehorende plan van aanpak. Het ontbreken daarvan of het niet op orde hebben van de RI&E is een overtreding die kan worden beboet. De hoogte van de boete is afhankelijk van de grootte van het bedrijf. Het normbedrag voor het ontbreken van een RI&E is € 3.000. De op te leggen boete is een percentage van het normbedrag. Dat begint bij 10% voor werkgevers met 1 tot 4 werknemers en loopt op tot 100% bij 500 of meer werknemers.

Beëindiging slapende dienstverbanden

Het Burgerlijk Wetboek geeft de werkgever de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst met een langdurig arbeidsongeschikte werknemer op te zeggen nadat de periode van verplichte loondoorbetaling is verstreken. Aan de mogelijkheid tot opzegging zijn voorwaarden verbonden. Aannemelijk moet zijn dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid ook niet in aangepaste vorm kan worden verricht. Er is geen wettelijke verplichting voor de werkgever om een zogenaamd slapend dienstverband op te zeggen. Een belangrijke reden voor werkgevers om geen gebruik te maken van de bevoegdheid tot opzegging van een slapend dienstverband is de verplichting om een transitievergoeding aan de werknemer te betalen.



De kantonrechter Limburg heeft prejudiciële vragen voorgelegd aan de Hoge Raad over de beëindiging van slapende dienstverbanden. Wanneer een werknemer na twee jaar wegens arbeidsongeschiktheid niet te hebben gewerkt recht krijgt op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, eindigt het dienstverband niet. Door de invoering van de transitievergoeding is er voor werkgevers een belemmering ontstaan om een slapend dienstverband te beëindigen. Wanneer de werknemer zelf het slapende dienstverband opzegt, heeft hij geen recht op een transitievergoeding. Vanaf 1 april 2020 kunnen werkgevers een verzoek indienen bij het UWV tot vergoeding van de transitievergoeding die zij hebben betaald bij de beëindiging van een slapend dienstverband.

In het arrest Stoof/Mammoet uit 2008 heeft de Hoge Raad geoordeeld dat een werknemer verplicht kan zijn om een voorstel van de werkgever tot wijziging van de arbeidsovereenkomst te aanvaarden in verband met gewijzigde omstandigheden op het werk. Een van de vragen is nu of dit arrest ook geldt in de spiegelbeeldige situatie waarin de werknemer in verband met gewijzigde omstandigheden een wijzigingsvoorstel doet aan de werkgever. Wanneer deze vraag bevestigend beantwoord wordt, is de vraag of het ook kan gaan om een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. De vervolgvraag is of langdurige arbeidsongeschiktheid die naar verwachting niet binnen 26 weken

niet zal zijn beëindigd een gewijzigde omstandigheid oplevert. Die zou voor de werknemer aanleiding kunnen zijn om een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te doen, welk voorstel de werkgever moet accepteren.

De laatste vraag die de kantonrechter in dit verband heeft voorgelegd aan de Hoge Raad is of de werkgever dan een transitievergoeding moet betalen ter hoogte van het bedrag dat hij kan claimen bij het UWV.

In een andere procedure heeft de kantonrechter de vordering van een werknemer met een slapend dienstverband tot ontbinding met toekenning van een transitievergoeding afgewezen. De kantonrechter wees erop dat de werkgever niet verplicht is om de arbeidsovereenkomst na de loondoorbetalingsperiode op te zeggen. Ook is de werknemer met een slapend dienstverband niet gedwongen om in dienst van zijn werkgever te blijven, omdat hij zelf de arbeidsovereenkomst kan opzeggen. De werknemer doet dat in het algemeen niet omdat hij dan geen recht heeft op een transitievergoeding.

De kantonrechter ziet in de per 1 april 2020 in werking tredende Wet Compensatie Transitievergoeding (WCT) geen aanleiding om werkgevers te verplichten om slapende dienstverbanden te beëindigen. De WCT voert een dergelijke verplichting niet in. Ook na de invoering van de WCT houdt de werkgever een belang bij de instandhouding van een slapend dienstverband, omdat de werkgever niet volledig zal worden gecompenseerd voor de betaalde transitievergoeding en deze compensatie zal worden betaald uit het Algemeen werkloosheidsfonds. Dit fonds wordt gefinancierd uit werkgeverspremies.

Non-concurrentiebeding in tijdelijk contract

Een non-concurrentiebeding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden overeengekomen tussen werkgever en werknemer. Volgens het Burgerlijk

Wetboek mag in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een non-concurrentiebeding alleen worden opgenomen als er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen voor zijn. Deze belangen en de motivering waarom die belangen het opnemen van een non-concurrentiebeding noodzakelijk maken moeten worden opgenomen in het beding. De werkgever moet per geval motiveren welke zwaarwegende belangen een concurrentiebeding vereisen. De motivering voor een non-concurrentiebeding kan zijn gelegen in specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer opdoet in de functie.

Hof Den Bosch heeft onlangs geoordeeld dat de tekst van een non-concurrentiebeding, dat door een werkgever voor alle commerciële functies binnen zijn bedrijf werd gebruikt, niet voldeed aan de voorwaarde van een specifieke afweging en motivering per geval. Het was de werkgever daarom niet toegestaan om het non-concurrentiebeding op te nemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Volgens het hof had de motivering van het concurrentiebeding specifieker toegesneden kunnen en moeten worden op de werkzaamheden die de betrokken werknemer feitelijk vervulde.

Omdat er geen rechtsgeldig non-concurrentiebeding tussen partijen was overeengekomen wees het hof de vordering van de werkgever tot nakoming daarvan af.

INKOMSTENBELASTING

Massaal bezwaar box 3-heffing

De Belastingdienst verwacht dat veel mensen bezwaar zullen maken tegen de inkomstenbelastingheffing in box 3 voor het jaar 2018. De staatssecretaris van Financiën heeft daarom, mede gelet op de lopende massaalbezwaarprocedures over de belastingjaren tot en met 2017, besloten om deze bezwaarschriften ook aan te wijzen als massaal bezwaar. De aanwijzing betreft bezwaarschriften die de rechtsvraag bevatten of de

vermogensrendementsheffing op regelniveau in strijd is met het in het Eerste Protocol bij het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) opgenomen recht op ongestoord genot van eigendom of met het discriminatieverbod van dit verdrag. In overleg met fiscale intermediairs zal een aantal bezwaarschriften worden geselecteerd voor behandeling door de belastingrechter.

Als een bezwaarschrift naast de hiervoor genoemde rechtsvraag andere geschilpunten omvat die geen betrekking hebben op de box 3-heffing, dan doet de inspecteur het bezwaar op die punten individueel af. Als in een bezwaarschrift zowel het standpunt wordt ingenomen dat de box 3-heffing in strijd is met het EVRM op regelniveau als ook op individueel niveau, wordt het bezwaarschrift gesplitst in een deel dat wel en een deel dat niet meeloopt in de massaal bezwaarprocedure.

Bewijs kosten verbouwing

Tot de aftrekbare kosten van een eigen woning behoort de betaalde rente van de eigenwoningsschuld. De eigenwoningsschuld is het totaal van de schulden, die zijn aangegaan voor de aankoop, verbetering of onderhoud van de eigen woning, en verminderd met het bedrag van een eventuele eigenwoningreserve. Om een verhoging van de eigenwoningsschuld in verband met verbetering en onderhoud mogelijk te maken moeten de kosten daarvan met schriftelijke bescheiden onderbouwd kunnen worden.

Hof Den Bosch oordeelde dat, hoewel de bewijslast voor de besteding van een verhoging van de hypotheecaire geldlening op de belanghebbende rust, de inspecteur niet zes jaar na dato om bewijsstukken van het onderhoud en/of de verbetering van de eigen woning mag vragen. Volgens het hof verliest de inspecteur na een zekere periode het recht om bewijs te vragen wanneer hij gedurende die periode de aangiften heeft gevraagd.

De Hoge Raad deelt de opvatting van het hof niet. Uit de tekst van de wet volgt niet dat de inspecteur bewijsstukken binnen zes jaar of binnen de navorderingstermijn moet opvragen. Dat wordt niet anders door de omstandigheid dat de inspecteur in andere jaren de aangiften heeft gevolgd, zolang hij niet de indruk heeft gewekt dat het volgen van de aangiften in andere jaren op een weloverwogen standpunt berustte.

Twee appartementen vormen niet samen één eigen woning

Een eigen woning is een gebouw of een gedeelte van een gebouw dat de belastingplichtige, of personen die tot zijn huishouden behoren, anders dan tijdelijk als hoofdverblijf ter beschikking staat op grond van eigendom. Een belastingplichtige kan slechts één eigen woning in de zin van de Wet IB 2001 hebben. Er kan tijdelijk sprake zijn van twee eigen woningen, wanneer de "oude" eigen woning leeg staat in afwachting van verkoop of wanneer een woning is aangekocht en leeg staat of in aanbouw is in afwachting van bewoning op een later moment.

De vraag in een procedure was of twee naast elkaar gelegen appartementen tezamen één eigen woning konden vormen. Beide appartementen waren eigendom van dezelfde belastingplichtige en werden door de belastingplichtige en diens gezin gebruikt. De rechtbank oordeelde dat geen sprake was van een eigen woning omdat de appartementen bouwtechnisch zelfstandige woningen waren, die elk over een eigen voordeur en eigen voorzieningen zoals een keuken, een badkamer en een toilet beschikten. Een doorgang tussen de appartementen was er niet. De hal waar de voordeuren van de appartementen op uitkwamen was via de lift en het trappenhuis toegankelijk voor derden. Dat betekende dat de hal onderdeel was van de gemeenschappelijke ruimten van het appartementencomplex.

De rechtbank was verder van oordeel dat het voornemen om een doorgang tussen beide appartementen te maken



niet van beide bestaande en bewoonde appartementen een woning in aanbouw maakte. In hoger beroep onderschreef het gerechtshof de uitspraak van de rechtbank.

De Hoge Raad heeft het beroep in cassatie tegen de uitspraak van het hof ongegrond verklaard.

LOONBELASTING

Ritten naar golfclub

De dga van een bv had de beschikking over een auto van de bv. In het jaar 2011 beschikte de dga over een "verklaring geen privégebruik auto". Volgens de bijgehouden rittenadministratie had de dga in dat jaar 326 privékilometers met de auto gereden. De rittenadministratie omvatte in 2011 79 ritten naar en van golfclubs. Volgens de rittenadministratie waren dit zakelijke ritten, omdat de dga tijdens deze bezoeken aan de golfclubs alleen zakelijke relaties ontmoette op afspraak. De Belastingdienst merkte deze ritten aan als privé. Het aantal privékilometers in 2011 kwam daardoor uit op meer dan 500. De Belastingdienst legde daarom een naheffingsaanslag loonheffingen op aan de dga.

Volgens Hof Den Bosch hadden de ritten een deels zakelijk en deels privé karakter. Volgens een door de dga ingebrachte rapportage over 2010 speelde een golfer gemiddeld 17 rondjes per jaar. Het hof merkte dat aantal bezoeken aan als niet zakelijk. Omdat in deze procedure niet duidelijk was of de dga naast de in zijn rittenadministratie opgenomen ritten ook nog met zijn privéauto naar de golfclub was gereden,

merkte het hof de kilometers die samenhangen met 17 bezoeken aan de golfclubs aan als privékilometers. De minimale afstand voor een enkele reis naar een golfclub volgens de rittenadministratie bedroeg acht kilometer. Op basis daarvan bedroeg het aantal privékilometers minimaal $8 \times 2 \times 17 = 272$. Dit aantal opgeteld bij het aantal in de rittenadministratie verwerkte privékilometers van 326 leidde tot een totaal aantal van 598 kilometers privé.

Volgens het hof heeft de inspecteur terecht een naheffingsaanslag voor de bijtelling opgelegd. De Hoge Raad heeft het beroep in cassatie tegen de uitspraak van het hof zonder nadere motivering ongegrond verklaard.

SOCIALE VERZEKERINGEN

Werken via management-bv

Werknemer is de natuurlijke persoon die werkt in een privaatrechtelijke dienstbetrekking. Werknemers zijn verzekerd voor ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. De werkgever betaalt de premies voor de werknemersverzekeringen. Er bestaat een privaatrechtelijke dienstbetrekking als partijen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst moet voldaan zijn aan drie voorwaarden:

1. een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer;
2. de verplichting van de werknemer om het werk persoonlijk te verrichten;
3. de verplichting van de werkgever om loon te betalen.

Volgens de Hoge Raad bestaat er een gezagsverhouding tussen de bestuurder van een vennootschap en de vennootschap als de bestuurder zich heeft verbonden om de bestuurderswerkzaamheden tegen loon te verrichten. Een bestuurder kan zich ook jegens de vennootschap hebben verbonden om werkzaamheden te verrichten op basis van een overeenkomst van opdracht. De beoordeling van de arbeidsverhouding vindt plaats met inachtneming van alle

relevante omstandigheden. Een tweetal procedures voor de rechtbank Gelderland laat zien dat de uitkomst verschillend kan zijn.

In de eerste procedure negeerde de rechtbank het bestaan van managementovereenkomsten tussen drie beheervenootschappen en een werkvenootschap. De beheervenootschappen waren minderheidsaandeelhouders. De managementovereenkomsten bevatten bepalingen die meer wezen op een arbeidsovereenkomst dan op een overeenkomst van opdracht. Zo mochten de beheervenootschappen de werkzaamheden niet zonder voorafgaande toestemming van de werkvenootschap door een ander laten uitvoeren en was een vaste maandvergoeding afgesproken op basis van een 40-urige werkweek. Bij ziekte zou de vergoeding volgens de overeenkomst gedurende twaalf maanden worden doorbetaald. De managementovereenkomsten omvatten verder een non-concurrentiebeding voor een periode van twee jaar na beëindiging van de werkzaamheden.

Omdat sprake was van privaatrechtelijke dienstbetrekkingen waren de bestuurders verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. De in de regeling aanwijzing directeur-groootaandeelhouder 2016 opgenomen uitzonderingen op de verzekeringsplicht deden zich niet voor. De bestuurders bezaten samen niet alle aandelen van de werkvenootschap. De aandelen waren ook niet gelijk verdeeld onder de aandeelhouders.

In de tweede procedure was de uitkomst anders. Ook deze procedure betrof de



kwalificatie van de arbeidsverhouding van bestuurders, die op basis van managementovereenkomsten werkzaam waren. Volgens de overeenkomsten moesten zij de arbeid persoonlijk verrichten. Hun beheervenootschappen hadden geen andere mensen in dienst. Beide beheervenootschappen waren minderheidsaandeelhouders in de vennootschap waarvoor de werkzaamheden werden verricht.

De rechtbank zag aanknopingspunten voor het aannemen van arbeidsovereenkomsten, maar ook voor overeenkomsten van opdracht. De rechtbank besloot tot het laatste, omdat beide bestuurders hun persoonlijke kennis en expertise ook gebruikten voor de ontwikkeling van nieuwe concepten buiten de vennootschap waarvan zij bestuurder waren. Dat de bestuurders formeel gezien hun eigen ontslag niet konden tegenhouden vond de rechtbank niet doorslaggevend voor de beoordeling van de arbeidsverhouding. Wel belangrijk vond de rechtbank dat de managementovereenkomsten geen voorwaarden omvatten waaronder de opdracht moest worden uitgevoerd. Zo ontbraken afspraken over werktijden en vakantiedagen, auto's en onkostenvergoedingen. Dergelijke voorwaarden stonden wel in de arbeidsovereenkomsten die de bestuurders met hun beheervenootschappen waren overeengekomen. Voor deze bestuurders gold geen verzekeringsplicht.

Flexibele AOW-leeftijd

In 2017 is in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek gedaan naar de meerwaarde van een flexibele AOW-ingangsdatum. De conclusie van dit onderzoek was dat een flexibele AOW-leeftijd om drie redenen niet veel toegevoegde waarde heeft.

De eerste reden is dat de meeste mensen voldoende pensioen hebben opgebouwd om hun aanvullend pensioen eerder te kunnen laten ingaan.

De tweede reden is dat door een



flexibele AOW-leeftijd mensen slechts vier maanden eerder met pensioen kunnen gaan. Uitgangspunt bij flexibilisering van de AOW-leeftijd is dat voor elk jaar dat mensen hun uitkering eerder laten ingaan een actuariel neutrale korting wordt toegepast op de AOW-uitkering. Om te voorkomen dat mensen door het eerder laten ingaan van de AOW-uitkering onder het sociaal inkomensminimum zouden zakken, is de vervroeging beperkt tot vier maanden.

De derde reden is dat een flexibele AOW-leeftijd geen effect lijkt te hebben op de daadwerkelijke pensioenleeftijd. Uit een enquête is gebleken dat mensen een sterke voorkeur hebben voor vervroegd pensioen, vooral in deeltijd, maar dat zij tegelijk een hoger inkomen prefereren dan het sociaal minimum, gegeven hun uitgavenpatroon.

In een economisch vakblad is ingegaan op dit onderzoek en dan met name op de beperkte vervroeging van de ingangsdatum van de AOW. Door een lager kortingspercentage te hanteren, uit te gaan van een lager sociaal minimum en van de veronderstelling dat de overdraagbaarheid van de heffingskortingen in het sociaal minimum in 2035 volledig zal zijn afgebouwd, is de uitkomst dat in dat jaar de AOW ruim twee jaar naar voren kan worden gehaald zonder dat men door de actuariële korting onder het dan geldende sociaal minimum zakt. Over dit artikel zijn vragen gesteld aan de minister van Sociale Zaken. De minister is van mening dat de toegevoegde waarde van een flexibele AOW voor burgers beperkt blijft zelfs als andere uitgangspunten worden gehanteerd. Deze toegevoegde waarde weegt niet op tegen de toegenomen complexiteit

van een flexibele AOW-leeftijd.

OMZETBELASTING

Verlaagd btw-tarief digitale boeken en tijdschriften

Een wetsvoorstel om het verlaagde btw-tarief toe te passen op digitale boeken, kranten en tijdschriften is ter consultatie gepubliceerd. Toepassing van het verlaagde tarief gaat gelden voor het langs elektronische weg leveren of uitlenen van een boek, dagblad, weekblad, tijdschrift of andere ten minste driemaal per jaar periodiek verschijnende uitgaven. Door de wijziging wordt het verschil in behandeling voor de btw van fysieke en elektronische uitgaven opgeheven. De voorgestelde wetswijziging is mogelijk geworden door een recente aanpassing van de Europese btw-richtlijn.

Jaaraangifte btw

In het halfjaarlijkse overzicht van de status van fiscale moties en toezeggingen heeft de staatssecretaris aangegeven dat de mogelijkheid van het doen van jaaraangifte voor de btw voor kleine ondernemers blijft bestaan. In het kader van de aanpassing van de kleineondernemersregeling was het vervallen van deze mogelijkheid voorzien. De mogelijkheid om jaaraangifte te doen geldt alleen voor natuurlijke personen en samenwerkingsverbanden van uitsluitend natuurlijke personen. De aangekondigde afschaffing van de jaaraangifte per 2020 zal worden beperkt tot rechtspersonen.



Aanpassingen btw-regelgeving

De staatssecretaris van Financiën heeft een wetsvoorstel ter implementatie van een Europese richtlijn ter consultatie gepubliceerd. De richtlijn is bedoeld om de intracommunautaire handel per 1 januari 2020 beter te harmoniseren en te vereenvoudigen.

Het wetsvoorstel heeft onder meer betrekking op de btw-regelgeving voor in een andere lidstaat aangehouden voorraad. Het overbrengen van voorraad van de ene naar een andere lidstaat is een fictieve intracommunautaire levering. De ondernemer moet deze levering melden op zijn aangifte omzetbelasting en op de periodieke Opgaaf intracommunautaire prestaties. In de lidstaat waar de voorraad wordt aangehouden moet de ondernemer een intracommunautaire verwerving aangeven. De latere verkoop van de voorraad is een belaste levering in de andere lidstaat. De nieuwe regeling geldt voor de situatie waarin de ondernemer al voor de overbrenging van de goederen weet wie de afnemer zal zijn van deze goederen. De registratieverplichting en de aangifteverplichting in de lidstaat waar alleen voorraad wordt aangehouden vervallen dan voor de leverancier.

Daarnaast omvat het wetsvoorstel een regeling voor ketentransacties waarmee wordt bepaald welke levering in die keten als de intracommunautaire levering geldt. Ketentransacties zijn elkaar opvolgende leveringen tussen ondernemers van dezelfde goederen, die intracommunautair worden vervoerd of verzonden. Het aantal schakels in de keten is niet van belang, evenmin als in hoeveel lidstaten de ondernemers die tot de keten behoren zijn gevestigd of voor de btw zijn geïdentificeerd.

Verder heeft het wetsvoorstel betrekking op het bewijs van intracommunautair vervoer van goederen naar andere lidstaten. Dat bewijs is een van de voorwaarden voor de toepassing van het nultarief voor leveringen waarbij goederen vanuit een lidstaat naar een andere lidstaat worden verzonden of



vervoerd. Om de rechtsonzekerheid weg te nemen is het criterium van twee weerlegbare vermoedens geïntroduceerd. Goederen worden geacht vanuit het grondgebied van de lidstaat van levering te zijn verzonden of vervoerd als bepaalde documenten kunnen worden overgelegd.

Het vierde onderwerp van het wetsvoorstel heeft betrekking op de status van het btw-identificatienummer. Volgens rechtspraak van het Hof van Justitie EU is dat nummer geen vereiste voor de toepassing van het nultarief. Om de goederen- en dienstenstroom te kunnen volgen en de afdracht van btw te controleren is het gebruik van een juist btw-identificatienummer een vereiste. Het indienen van een juiste periodieke Opgaaf intracommunautaire prestaties wordt door dit wetsvoorstel onderdeel van de voorwaarden voor toepassing van het nultarief. Voldoet een ondernemer niet aan de voorwaarden, dan vervalt zijn aanspraak op toepassing van het nultarief, tenzij hij zijn tekortkomingen kan verantwoorden.

VENNOOTSCHAPSBELASTING

Spedreparatie fiscale eenheid

De Eerste Kamer heeft op 23 april 2019 het wetsvoorstel expedreparatie fiscale eenheid aangenomen. Het wetsvoorstel is een reactie op een arrest van het Hof van Justitie EU over de toepassing van de renteaftrekbeperking ter voorkoming van winstdrainage. De expedreparatie van het regime van de fiscale eenheid brengt wijzigingen aan in de Wet Vpb 1969 en in de Wet op de

dividendbelasting 1965. Een deel van de wijzigingen treedt in werking met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018. Bij de behandeling van het wetsvoorstel is een motie ingediend waarin het kabinet wordt gevraagd om een beleidsnotitie met criteria voor fiscale maatregelen met terugwerkende kracht. Deze motie is verworpen.

Voorstel wijziging liquidatieverliesregeling

De deelnemingsvrijstelling in de vennootschapsbelasting is bedoeld om te voorkomen dat de winst van een dochtervennootschap nog een keer wordt belast bij de moedervennootschap. Gevolg van de werking van de deelnemingsvrijstelling is dat het verlies op een deelneming in een dochtervennootschap niet in aftrek komt op de winst van de moedermaatschappij. Er is sprake van een deelneming bij een belang in de dochtermaatschappij van 5% of meer. De liquidatieverliesregeling maakt inbreuk op de deelnemingsvrijstelling. Deze regeling is bedoeld als tegemoetkoming voor het verloren gaan van onverrekenbare verliezen door ontbinding van de dochtervennootschap. Het aftrekbare liquidatieverlies is het verschil tussen het door de moedermaatschappij in de deelneming geïnvesteerde vermogen en de ontvangen liquidatie-uitkering van de dochtermaatschappij.

Er is een conceptvoorstel tot wijziging van de liquidatieregeling ter consultatie gepubliceerd. De strekking van het voorstel is een beperking van de bestaande regeling. Dat gebeurt door de regeling alleen toe te passen op deelnemingen waarin de moedervennootschap een kwalificerend belang houdt en tot deelnemingen die in de EU of in de EER zijn gevestigd. Er is sprake van een kwalificerend belang bij een bezit van meer dan 25% van het nominaal gestorte aandelenkapitaal of een controlerend belang waarmee de



activiteiten van de deelneming kunnen worden bepaald. De voorgestelde beperking is van toepassing voor zover het liquidatieverlies meer bedraagt dan € 1 miljoen.

Verder wordt de mogelijkheid tot langdurig uitstel van het aftrekmoment van een liquidatieverlies beperkt. Voorwaarde is dat de vereffening van het vermogen van de ontbonden deelneming uiterlijk in het derde kalenderjaar na het jaar van staken van de onderneming is voltooid. Tegen deze beperking is tegenbewijs mogelijk.

Aanvullend worden vergelijkbare wijzigingen voorgesteld met betrekking tot de stakingsverliesregeling in de vennootschapsbelasting.

Het is de bedoeling dat deze wetswijziging met ingang van 1 januari 2021 in werking treedt.

Voor latente liquidatieverliezen op een deelneming, die voor 1 januari 2021 zijn ontstaan, komt een overgangsregeling. Een dergelijk latent liquidatieverlies kan in beginsel nog gedurende drie jaren in aanmerking worden genomen.

ALGEMEEN

Bouwstenen nieuw belastingstelsel

In een uitgebreide brief informeert de staatssecretaris van Financiën de Tweede Kamer over het proces om de zogenaamde bouwstenen en voorstellen

voor verbeteringen en vereenvoudigingen van het belastingstelsel te verzamelen. De brief gaat vooral over lopende en nog te starten onderzoeken. In de binnenkort te verwachten Fiscale beleidsagenda 2019 zal de staatssecretaris aandacht besteden aan mogelijkheden om het belastingstelsel nog in deze kabinetperiode te vereenvoudigen.

Voor de bouwstenen put de staatssecretaris uit de onderzoeksrapporten van de commissies Van Weeghel, Van Dijkhuizen en de Studiegroep Duurzame Groei. Op dit moment lopen onderzoeken naar de regulering van werk, naar toeslagen en een evaluatie van de eigen woningregeling. Later dit jaar wordt gestart met zes nieuwe onderzoeken. Het betreft:

- een toekomstbestendige belastingmix,
- het belasten van inkomsten uit digitale platforms,
- het belasten van kapitaalinkomsten van aanmerkelijkbelanghouders,
- de toekomst van de vennootschapsbelasting,
- milieubelastingen en grondslagerosie, en
- vereenvoudiging vanuit het perspectief van de uitvoering.

De staatssecretaris wil begin 2020 de bouwstenen voor een nieuw belastingstelsel kunnen presenteren, waarna de politiek de keuzes maakt om het stelsel vorm te geven.



Hoewel bij de totstandkoming van deze uitgave de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, bestaat de mogelijkheid dat bepaalde informatie na verloop van tijd verouderd of niet meer juist is. Dit kan ten gevolge van (aanpassing van de) regelgeving die bekend is geworden na het opmaken van deze uitgave. Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact op te nemen met uw adviseur.



Heidinga Accountants
Zeijerstroeten 26
9492 TD Ubbena

tel.: 0592-291539
fax: 0592-291511

info@heidinga-accountants.nl
www.heidinga-accountants.nl