



NieuwsBrief

Financieel/economische informatie op maat

onderneming
loonheffing
administratie
omzetbelasting
personeel
subsidie
van de zaak





ONDERNEMINGSWINST

Landbouwwijziging

De landbouwwijziging houdt in dat de waardeverandering van grond binnen een landbouwbedrijf is vrijgesteld. De vrijstelling is beperkt tot de waardeverandering die is toe te rekenen aan de ontwikkeling van de waarde in het economisch verkeer bij voortgezet agrarisch gebruik. Waardeverandering die het gevolg is van andere oorzaken is niet vrijgesteld.

De Wet IB 2001 omschrijft de winst uit onderneming als het totaal van de voordelen die daaruit worden verkregen. Deze "totaalwinst" wordt vervolgens verdeeld in jaarmoten. De jaarwinst wordt bepaald volgens een waarderingsstelsel dat in overeenstemming is met goed koopmansgebruik. Wijziging van stelsel is toegestaan als dat niet leidt tot een incidenteel fiscaal voordeel. Iets wat niet tot de totaalwinst behoort, kan niet tot de jaarwinst behoren. Een objectieve vrijstelling zoals de landbouwwijziging zondert resultaten uit van de totaalwinst. De vraag of en in hoeverre een objectieve vrijstelling van toepassing is, wordt beantwoord in het jaar waarin de mogelijk vrijgestelde opbrengst wordt gerealiseerd. Goed koopmansgebruik speelt daarbij een belangrijke rol.

Volgens Hof Leeuwarden mag landbouwgrond boven de kostprijs worden gewaardeerd als de boekhoudkundig gerealiseerde opbrengst onder de landbouwwijziging valt. Wanneer vaststaat dat de hele opwaardering van landbouwgrond onder de landbouwwijziging valt, wordt de

totaalwinst van de onderneming niet vergroot. Het vervangen van de waardering op kostprijs door waardering op de waarde in het economisch verkeer bij voortgezet agrarisch gebruik is een toegestane stelselwijziging. Wanneer een ondernemer vooruitloopt op een mogelijke afschaffing van de landbouwwijziging door het stelsel van waardering te wijzigen, is de wijziging volgens het hof niet gericht op het behalen van een incidenteel fiscaal voordeel. Het veranderen van waarderingsstelsel om een mogelijk fiscaal nadeel te voorkomen houdt niet in dat de ondernemer een incidenteel fiscaal voordeel heeft beoogd. Dat de ondernemer door de stelselwijziging een bedrag ten laste van zijn winst kon toevoegen aan de oudedagsreserve is wel een fiscaal voordeel, maar dat is volgens het hof geen incidenteel fiscaal voordeel.

De voorwaarden voor de toepassing van de landbouwwijziging zijn in de loop der jaren aangescherpt. Een procedure ging over de vraag in welk jaar de opbrengst van de verkoop van landbouwgrond was gerealiseerd. Afhankelijk daarvan was de landbouwwijziging wel of niet van toepassing.

Een agrarisch ondernemer verkocht in 1997 landbouwgrond onder de voorwaarde dat de agrarische bestemming zou worden gewijzigd in woningbouw. De voorziene bestemmingswijziging vond plaats in 2007. In dat jaar werd de grond geleverd. De verkoper meende dat de landbouwwijziging van toepassing was op de gerealiseerde meerprijs boven de boekwaarde van de grond. Hij beriep zich daarbij op de landbouwwijziging zoals die in 1997 gold. Het gerechtshof merkte de koopovereenkomst aan als een overeenkomst met een opgeschorte en voorwaardelijke leveringsverplichting. De koper hoefde pas bij de levering te betalen, onder verrekening van de in 1997 gedane aanbetaling. De levering was pas afdwingbaar nadat de wijziging van de bestemming van agrarische grond in woningbouw had

plaatsgevonden. Volgens het hof betekende dit dat de verkoper pas in 2007 aan zijn verplichting tot levering kon worden gehouden. De verkoopopbrengst was daarom in 2007 gerealiseerd. Daardoor was de landbouwwijziging niet van toepassing op deze opbrengst.

Herinvesteringsreserve en ruilarresten

Er is geen ruimte voor toepassing van de ruilarresten wanneer een belastingplichtige in beginsel een herinvesteringsreserve had kunnen vormen. De belastingplichtige heeft niet de keuze tussen vorming van een herinvesteringsreserve of toepassing van de ruilarresten. Dat is de strekking van een arrest van de Hoge Raad.

De casus was als volgt. Direct na de verkoop en levering van de aandelen van een BV verkocht de BV een pand aan haar voormalige dga. De Belastingdienst corrigeerde om die reden de winst van de BV door de herinvesteringsreserve te laten vrijvallen. Hof Arnhem vond dat de inspecteur aannemelijk had gemaakt dat het besluit om het pand te verkopen al voor de aandelentransactie was genomen. In een dergelijk geval is de vorming van een herinvesteringsreserve volgens de Wet op de Vennootschapsbelasting niet mogelijk. Volgens de inspecteur kunnen de zogenaamde ruilarresten in dergelijke gevallen niet worden toegepast. Het hof deelde die opvatting niet. De wetsbepaling die het vormen van een herinvesteringsreserve voorkomt, reikt niet zo ver dat de ruilarresten niet kunnen worden toegepast, aldus het hof.



De ruilarresten kunnen worden toegepast als een belastingplichtige ten tijde van de vervreemding van een activum een concreet plan heeft om in directe samenhang daarmee een ander activum aan te kopen dat functioneel en economisch dezelfde plaats inneemt in het vermogen als het vervreemde activum. Goed koopmansgebruik staat dan toe de bij de vervreemding behaalde boekwinst in mindering te brengen op de kostprijs van het andere activum. Het hof oordeelde dat in deze casus de ruilarresten niet konden worden toegepast omdat het concrete voornemen tot vervanging ontbrak.

De Hoge Raad oordeelt anders. De wettelijke regeling van de herinvesteringsreserve is een uitwerking voor bedrijfsmiddelen van de ruilarresten. Dat betekent volgens de Hoge Raad dat de ruilarresten niet kunnen worden toegepast wanneer een belastingplichtige in beginsel een herinvesteringsreserve had kunnen vormen. De belastingplichtige heeft niet de mogelijkheid om in plaats van een herinvesteringsreserve te vormen te kiezen voor toepassing van de ruilarresten. Het hof heeft terecht, maar op verkeerde gronden, geoordeeld dat de ruilarresten in dit geval niet kunnen worden toegepast.



LOONBELASTING

Pensioenhervorming

De versoering van de fiscale faciliteiten voor de opbouw van pensioen gaat door. De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel betreffende de fiscale hervorming van pensioenen aangenomen. Dat betekent dat per 1 januari 2015 de toegestane opbouwpercentages voor pensioen omlaag gaan. Voor pensioen op basis van middelloon geldt dan een opbouwpercentage van 1,875%. Hiermee moet in 40 jaar een pensioen kunnen worden opgebouwd van 75% van het gemiddeld verdiende inkomen. Tot op heden was het streven 70% van het laatstverdiende salaris.

Het pensioengevend inkomen, dat is het inkomen waarover fiscaal vriendelijk pensioen kan worden opgebouwd, bedraagt met ingang van 2015 maximaal € 100.000. Voor zover het inkomen

hoger is kan op vrijwillige basis gespaard worden uit het nettoloon. Dat kan in de vorm van een lijfrente die is vrijgesteld in box 3.

Werkkostenregeling

Met ingang van 2015 wordt de werkkostenregeling aangepast. Vooruitlopend op het Belastingplan 2015 heeft de staatssecretaris van Financiën in een brief aan de Tweede Kamer een aantal maatregelen aangekondigd ter verbetering van de werkkostenregeling. Het gaat om de volgende maatregelen:

- een beperkte invoering van het noodzakelijkheids criterium;
- de invoering van een jaarlijkse afrekensystematiek;
- de invoering van een concernregeling;
- een vrijstelling voor branche-eigen producten;
- het wegnemen van het onderscheid tussen vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen.

Noodzakelijkheids criterium

Het noodzakelijkheids criterium houdt in dat een werkgever voorzieningen, die hij binnen de bedrijfsvoering noodzakelijk acht, aan zijn werknemer kan verstrekken zonder fiscaal rekening te hoeven houden met een privévoordeel van de werknemer. Het criterium geldt voorlopig alleen voor gereedschappen en voor computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke

Ondernemingswinst

Landbouwvrijstelling	2
Herinvesteringsreserve en ruilarresten	2

Loonbelasting

Pensioenhervorming	3
Werkkostenregeling	3
Gebruikelijk loon	4
Privégebruik auto	4

Arbeidsrecht

Opvolgend werkgeverschap	4
Wet Werk en Zekerheid	5
Ontslag tijdens proeftijd	6

Omzetbelasting

Verhuur werkkamer	7
-------------------	---

Sociale verzekeringen

Minimumloon per 1 juli 2014	7
-----------------------------	---

Varia

Premiekorting jongeren	7
------------------------	---



apparatuur. Tegelijkertijd vervalt het onderscheid in fiscale behandeling tussen computers, smartphones en tablets door afschaffing van de eis van zakelijk gebruik.

Jaarlijkse afrekensystematiek

De loonheffing die een werkgever vanwege de werkkostenregeling verschuldigd is, wordt voortaan per jaar vastgesteld in plaats van per aangiftetijdvak.

Concernregeling

Door de invoering van een concernregeling ontstaat een collectieve vrije ruimte voor gebruik door alle tot het concern behorende werkgevers. Vergoedingen en verstrekkingen, die deels op het ene concernonderdeel en deels op een ander onderdeel van het concern betrekking hebben, hoeven niet meer gesplitst te worden. Voorwaarde voor de concernregeling is dat de moedermaatschappij tenminste een 95%-belang in de (klein)dochtermaatschappij(en) heeft.

Vrijstelling branche-eigen producten

Ter vervanging van de regeling voor personeelskorting komt een gerichte vrijstelling voor branche-eigen producten.

Onderscheid vergoedingen en verstrekkingen

Er komt een gerichte vrijstelling voor een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen waarvoor nu een nihilwaardering geldt. Daaronder vallen dan de ter beschikking gestelde, de anderszins verstrekte en de vergoede voorzieningen. Het onderscheid tussen op nihil gewaardeerde verstrekkingen en vergoedingen voor dergelijke voorzieningen die in de vrije ruimte vallen vervalt daarmee.

Einde keuzeregime

Het nu nog bestaande keuzeregime vervalt. Dat betekent dat toepassing van de werkkostenregeling verplicht is en het oude regime van kostenvergoedingen niet meer kan worden toegepast.

Verlaging vrije ruimte

Ter bekostiging van deze maatregelen wordt de vrije ruimte verlaagd van 1,5%

naar 1,2% van de totale loonsom van een bedrijf.

De basis van de werkkostenregeling verandert niet. Kenmerk van de werkkostenregeling is dat werkgevers binnen de vrije ruimte onbelaste vergoedingen en verstrekkingen kunnen doen aan hun werknemers, terwijl het niet nodig is om vergoedingen en verstrekkingen per werknemer bij te houden.

Gebruikelijk loon

Een procedure over een aantal naheffingsaanslagen loonbelasting had betrekking op het gebruikelijk loon van de dga van een BV. De BV dreef een tandartsenpraktijk, waarbinnen de dga werkzaam was als tandarts. Voor de hoogte van het gebruikelijk loon werd als uitgangspunt genomen dat een redelijke beloning 45% van de aan de eigen werkzaamheden van de tandarts toe te rekenen omzet bedroeg. Daarop kon de zogenaamde doelmatigheidsmarge van 30% in mindering worden gebracht. De vraag was of bij de hoogte van het gebruikelijk loon rekening moest worden gehouden met pensioenlasten, emolumenten en stortingen op een levenslooprekening.

Volgens de rechtbank komt de pensioenpremie in mindering op het loon dat als gebruikelijk loon wordt vastgesteld. Dat gold ook voor de bijdragen in de levenslooprekening. Ook de andere emolumenten golden als loonbestanddeel. Het alsnog te verlonen bedrag per jaar werd gesteld op het aldus berekende gebruikelijk loon, verminderd met de door de BV daadwerkelijk betaalde bedragen. De



naheffingsaanslagen werden dienovereenkomstig verminderd.

Privégebruik auto

Volgens de wettelijke regeling van de bijtelling voor het privégebruik van een auto van de zaak komt een eigen bijdrage van de werknemer voor het privégebruik in aftrek op de bijtelling. De bijtelling kan door een eigen bijdrage van de werknemer niet negatief worden. Wanneer er geen bijtelling plaatsvindt omdat er geen sprake is van privégebruik, komt een eigen bijdrage van de werknemer voor de ter beschikking gestelde auto niet in aftrek op het inkomen. Dat volgt uit de duidelijke tekst van de wettelijke regeling.

De vraag is of een vergoeding die de werknemer aan de werkgever betaalt wanneer hij de auto niet privé gebruikt een vergoeding is voor privé- of voor zakelijk gebruik. Een dergelijke vergoeding kan zich voordoen wanneer de werknemer een duurdere auto wil rijden dan de auto die de werkgever hem volgens de geldende leaseregeling ter beschikking zou stellen. Vaak bieden leaseregelingen de mogelijkheid om een duurdere auto te kiezen. Wordt niet privé met de auto van de zaak gereden, dan is dat een dure keuze.

ARBEIDSRECHT

Opvolgend werkgeverschap

Het arbeidsrecht kent een zogenaamde ketenbepaling. Die bepaling houdt in dat er een maximum wordt gesteld aan de duur van en het aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Is de duur van de opvolgende arbeidsovereenkomsten langer dan 36 maanden, dan geldt de overeenkomst na 36 maanden als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dat geldt ook als er meer dan drie achtereenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan. Arbeidsovereenkomsten zijn opvolgend als zij zijn aangegaan met tussenpozen van niet meer dan drie maanden. De ketenbepaling geldt niet alleen bij dezelfde werkgever maar ook

bij opvolgend werkgeverschap. Opvolgend werkgeverschap houdt in dat de persoon van de werkgever verandert maar de aard van de werkzaamheden niet.

De vraag in een procedure was of de gevolgen van opvolgend werkgeverschap opzij gezet kunnen worden als werkgever en werknemer daartoe een aparte overeenkomst sluiten naast de arbeidsovereenkomst. De situatie was als volgt. Na het faillissement van een bedrijf werden door de curator de arbeidsovereenkomsten van het personeel opgezegd. Twee directeurs zetten de activiteiten van het bedrijf voort in een nieuwe rechtspersoon. Zij boden een vroegere werknemer van het failliete bedrijf een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan voor dezelfde werkzaamheden als voor het faillissement. Volgens de kantonrechter was daarbij aan alle vereisten van opvolgend werkgeverschap na faillissement voldaan. Tegelijk met de arbeidsovereenkomst ondertekende de werknemer een vaststellingsovereenkomst. Daarin stond dat de nieuwe werkgever niet als opvolgend werkgever kon worden aangemerkt. Dat zou inhouden dat de aangeboden arbeidsovereenkomst van rechtswege zou eindigen op de overeengekomen datum. Daarmee werd afgeweken van de dwingendrechtelijke regeling in het Burgerlijk Wetboek.

Volgens de kantonrechter is de vaststellingsovereenkomst niet toegestaan omdat deze in strijd is met dwingend recht. Bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst bestond er geen geschil tussen partijen. De kantonrechter meent dat er kennelijk bewust is afgeweken van dwingend recht. Was er geen strijd met dwingend recht geweest, dan was er geen reden om de vaststellingsovereenkomst te sluiten. Het einde van de arbeidsovereenkomst kan niet op voorhand in een aparte overeenkomst geregeld worden. Daarvoor moet toestemming voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst gevraagd worden. Omdat de



vaststellingsovereenkomst terecht buitengerechtelijk was vernietigd, bestond de arbeidsovereenkomst nog. De werkgever moet de werknemer toelaten op het werk en is verplicht om het loon door te betalen.

Wet Werk en Zekerheid

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel met veranderingen in het arbeidsrecht aangenomen. De Wet Werk en Zekerheid treedt op 1 januari 2015 in werking. Een deel van de wijzigingen wordt pas op een later moment van kracht. Aanvankelijk zou een deel van de wijzigingen ingaan op 1 juli 2014, maar vanwege de korte voorbereidingstijd is besloten tot uitstel. De wijzigingen hebben betrekking op het ontslagrecht, op de tijdelijke arbeidscontracten en op de duur van de WW-uitkering.

Wijzigingen per 1 januari 2015

Deze wijzigingen zien met name op tijdelijke arbeidscontracten. Het betreft zaken als proeftijdbeding, concurrentiebeding, uitzendbeding, loondoorbetalingsverplichting en aanzegtermijn.

Proeftijd

De mogelijkheid om een proeftijd te bedingen in een arbeidscontract vervalt voor contracten met een duur van maximaal zes maanden. Voor arbeidscontracten met een duur van zes maanden tot maximaal twee jaar geldt dat een proeftijd mag worden overeengekomen, mits deze niet langer is dan een maand. De proeftijd mag maximaal twee maanden bedragen als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd.

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding beperkt de werknemer in zijn vrije keuze voor een andere werkgever. Daarom geldt nu al dat een concurrentiebeding schriftelijk moet zijn overeengekomen. Een concurrentiebeding mag alleen worden opgelegd aan een meerderjarige werknemer. Met ingang van 1 januari 2015 vervalt in beginsel de mogelijkheid om een concurrentiebeding op te nemen in contracten voor bepaalde tijd. Alleen in bijzondere gevallen is een concurrentiebeding nog toegestaan. Het gaat dan om specifieke werkzaamheden of om een specifieke functie. De werkgever zal moeten motiveren waarom bedrijfs- of dienstbelangen het noodzakelijk maken om een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst op te nemen.

Uitzendarbeid

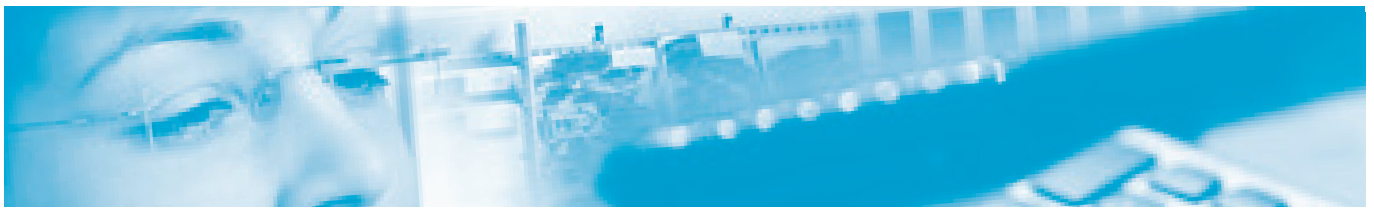
De wet biedt de mogelijkheid om de overeenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht van rechtswege te eindigen als de inlener geen gebruik van de diensten van de uitzendkracht meer wil maken. Die mogelijkheid geldt uitsluitend voor de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht werkt voor het uitzendbureau. Dit uitzendbeding kan bij cao tot nu toe onbeperkt worden opgerekt. Per 1 januari 2015 kan dat niet meer onbeperkt. Het uitzendbeding mag dan maximaal 78 weken gelden.

Oproepcontracten

Een werkgever hoeft geen loon te betalen als een werknemer geen arbeid verricht. Heeft een werknemer zijn arbeid niet kunnen verrichten door een oorzaak die voor rekening van de werkgever komt, dan behoudt de werknemer wel recht op loon. Het recht op loondoorbetaling kan op grond van de wet voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden uitgesloten. De mogelijkheid om de loondoorbetalingsverplichting bij cao onbeperkt uit te sluiten vervalt per 1 januari 2015. Alleen in geval van bij cao te bepalen bijzondere functies kan daarvan worden afgeweken.

Aanzegtermijn

Een arbeidsovereenkomst voor



bepaalde tijd eindigt in beginsel van rechtswege door het verstrijken van deze bepaalde tijd. Behoudens andere afspraken is opzegging of aanzegging nu niet nodig. De werkgever moet tenminste één maand voor het einde van tijdelijke contracten van zes maanden of langer schriftelijk laten weten of en onder welke voorwaarden hij het dienstverband met de werknemer wil voortzetten. De werkgever die zich daar niet aan houdt, moet één bruto maandsalaris betalen.

Wijzigingen per 1 juli 2015

Met ingang van 1 juli 2015 verandert het ontslagrecht. De huidige keuzemogelijkheid tussen de rechter en het UWV vervalt dan. Ook verandert er het een en ander ten aanzien van ontslagvergoedingen. Verder wijzigt de ketenregeling voor opvolgende contracten voor bepaalde tijd op die datum.

Ketenregeling

Momenteel mogen maximaal drie opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een totale duur van maximaal 36 maanden worden aangegaan. Overschrijdt de totale duur de periode van 36 maanden of wordt een vierde tijdelijk contract aangeboden, dan geldt het laatste contract als een contract voor onbepaalde tijd. Een periode van drie maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten onderbreekt de keten. Per 1 juli 2015 bedraagt de maximale periode van opvolgende contracten nog maar 24 maanden. Er is dan sprake van opvolgende contracten als de tussenliggende tijd niet langer is dan zes maanden. Gevolg is dat veel sneller dan nu een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Ontslag via kantonrechter of UWV?

Vanaf 1 juli 2015 bepaalt de ontslaggrond of een werkgever ontslag moet vragen bij het UWV of bij de kantonrechter. De route loopt via het UWV bij ontslag om bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Ontslag vanwege disfunctioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding wordt beoordeeld door de kantonrechter.

Ontslag met instemming 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 het sluiten van 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.

Ontslagvergoeding

Vanaf 1 juli 2015 moet de werkgever bij ontslag altijd een vergoeding 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 € 75.000 of een jaarsalaris als dat hoger is dan € 75.000. Deze voorgeschreven vergoeding geldt niet 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 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. De rechter bepaalt de hoogte daarvan.

Opzegtermijn

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

Hoger beroep en cassatie

Vanaf 1 juli 2015 kan een beslissing van het UWV worden voorgelegd aan de kantonrechter. Tegen uitspraken van de kantonrechter in ontslagzaken wordt hoger beroep en cassatie mogelijk.

Wijzigingen per 1 januari 2016

De maximale duur van de WW-uitkering gaat in een aantal stappen terug van 38 naar 24 maanden. In de cao kunnen afspraken gemaakt worden om WW-uitkeringen na 24 maanden aan te vullen tot het huidige maximum van 38 maanden.

Wie langer dan een half jaar een WW-uitkering heeft, moet al het beschikbare werk aanvaarden. Ligt het loon lager dan de WW-uitkering, dan wordt het loon aangevuld vanuit de WW.

Ontslag tijdens proeftijd

Een proeftijd in een arbeidsovereenkomst is bedoeld om te beoordelen of een werknemer geschikt is voor de functie waarvoor hij is aangenomen. Tijdens een proeftijd kan ieder der partijen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigen. De normale rechtsbescherming die in de wet is geregeld geldt niet bij opzeggen tijdens de proeftijd. De ruime



opzegbevoegdheid tijdens de proeftijd heeft tot gevolg dat daarvan ook gebruik gemaakt kan worden voor een ander doel dan waarvoor de proeftijd is bedoeld.

Een werknemer beriep zich in een loonvorderingsprocedure op oneigenlijk gebruik van de opzegbevoegdheid tijdens de proeftijd. De werknemer was aangesteld als directeur van een kinderdagverblijf en ontslagen nadat de werkgever erover was geïnformeerd dat de werknemer een relatie had met iemand die strafrechtelijk was veroordeeld voor het bezit van kinderporno. De werkgever vond dat de werknemer tijdens de sollicitatieprocedure melding had moeten maken van haar relatie omdat zij wist dat het gevoelig kon liggen. Volgens de kantonrechter had de werkgever geen oneigenlijk gebruik van het proeftijdbeding gemaakt. Evenmin was sprake van onzorgvuldig handelen van de werkgever. De werkgever had de ontvangen informatie met de werknemer besproken, waarop zij het bestaan van een relatie en de strafrechtelijke veroordeling erkende. De volgende dag heeft de werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd. De kantonrechter heeft de vordering tot loonbetaling afgewezen.

OMZETBELASTING

Verhuur werkkamer

Volgens de Hoge Raad kwalificeert de verhuur van een werkkamer in de woning van de dga aan zijn BV als een economische activiteit voor de omzetbelasting. Het begrip economische activiteit is ruim en heeft een objectief karakter. Dat betekent dat een activiteit economisch is wanneer zij permanent wordt verricht en daarvoor een vergoeding wordt betaald.

De Hoge Raad kwam tot dit oordeel in een procedure die betrekking had op



een dga die de werkkamer in zijn woning voor een periode van ten minste vijf jaar aan de BV ter beschikking stelde. De BV betaalde daarvoor een vergoeding aan de dga. Belangrijk is de constatering dat de omstandigheid dat de dga de werkkamer alleen aan zijn eigen BV wilde verhuren niet inhoudt dat er geen sprake is van een economische activiteit. Omdat de dga en de BV hadden gekozen voor belaste verhuur van de werkkamer had de dga recht op teruggaaf van omzetbelasting die bij de bouw van de woning in rekening was gebracht.

SOCIALE VERZEKERINGEN

Minimumloon per 1 juli 2014

Per 1 juli 2014 zijn de bedragen van het wettelijk minimumloon aangepast. De stijging bedraagt 0,65%. De daglonen van de uitkeringen WAO/WIA, WW en ZW zijn op die datum ook met dat percentage verhoogd. Het maximumdagloon bedraagt per 1 juli 2014 € 198,28 per dag. Het jaarbedrag komt daarmee op € 51.751,08. Het maximumpremieloon werknemersverzekeringen wordt in de loop van een kalenderjaar niet aangepast.

De minimum(jeugd)lonen bedragen per 1 juli 2014:

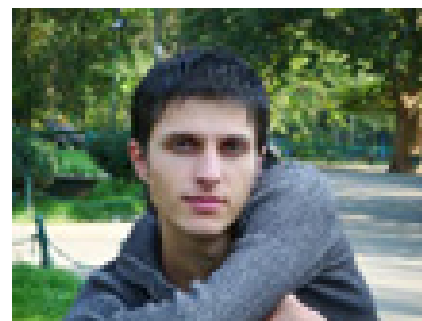
Leeftijd	Per maand	Per week
23 jaar	€ 1.495,20	€ 345,05
22 jaar	€ 1.270,90	€ 293,30
21 jaar	€ 1.084,00	€ 250,15
20 jaar	€ 919,55	€ 212,20
19 jaar	€ 785,00	€ 181,15
18 jaar	€ 680,30	€ 157,00
17 jaar	€ 590,60	€ 136,30
16 jaar	€ 515,85	€ 119,05
15 jaar	€ 448,55	€ 103,50

VARIA

Premiekorting jongeren

Op 1 juli 2014 is de premiekorting voor het in dienst nemen van uitkeringsgerechtigde jongeren van kracht geworden. De regeling is tijdelijk en bedoeld om jongeren perspectief te bieden op een plaats op de arbeidsmarkt. De regeling geldt voor nieuwe banen in de periode van 1 januari 2014 tot 1 januari 2016. Voor iedere aangenomen jongere kan de werkgever zolang de jongere in dienst is, maar maximaal twee jaar, een premiekorting van € 3.500 per jaar toepassen.

Om de premiekorting toe te kunnen passen moet er in de periode van 1 januari 2014 tot 1 januari 2016 een nieuwe dienstverband ontstaan, dat schriftelijk is vastgelegd en is aangegaan voor minimaal zes maanden met een omvang van ten minste 32 uren per week.



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.



vermogen

eigen woning

vernoofte waardevermindering

pensioen

werkgeversbijdrage

nalatenschap

inkomstenbelasting



C.J. van Beek & Co
accountants-administratieconsulenten

Brediusweg 18
1401 AG Bussum
Telefoon 035 - 692 58 00

Fax 035 - 692 58 39
E-mail: vanbeek@vanbeekenco.nl
Website: www.vanbeekenco.nl