



**Mr. F.C.H.M.
(Frans) Willems**
Bedrijfsjuridisch adviseur /
Vestiging Tilburg

Als een bedrijf een ander bedrijf overneemt kunnen daar bepaalde risico's aan verbonden zijn. Zeker als de aandelen van een NV of BV worden overgenomen. In dat geval krijgt de kopende partij immers een rechtspersoon met alle lusten en lasten, dus inclusief (niet direct zichtbare) gebreken, schulden, claims, latente risico's en dergelijke.

'Een aap op zolder?'



In dit nummer

- 1 'Een aap op zolder?'
- 2 Inlenen van personeel in de BTW
- 3 Het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten
- 3 Een jaarrekening voor zowel de fiscus als de bank?!
- 4 Nieuwe successiewet
- 5 DGA toch niet uit loonheffing per 1 januari 2009
- 5 Ongebruikelijke samenwerkverbanden bij man-vrouw vennootschappen
- 6 Belastingvrije vergoeding bij overlijden werknemer of familielid werknemer
- 6 Cafetarieregeling?
- 7 Wist u dat
- 8 Adresinformatie
- 8 Kijk uit voor de fiscale aspecten van de CAO

Om die mogelijke risico's in te dammen, vraagt de kopende partij altijd om een reeks garanties van de verkoper. Daarnaast zal de koper op zoek gaan naar een figuurlijke 'aap op zolder'.

Dit onderzoek door de koper wordt doorgaans aangeduid als een due diligence onderzoek. Deze term is een niets zeggend containerbegrip en wordt te pas en te onpas gebruikt door overnameadviseurs. De vraag rijst daarom wat de juridische betekenis is van een dergelijk onderzoek.

Het overnametraject

Als koper en verkoper elkaar eenmaal gevonden hebben, voeren ze onderhandelingen over de essentialia van de overeenkomst. Daarbij wordt geprobeerd antwoord te krijgen op vragen als: Wie, wat, waar, wanneer, hoe en hoeveel? Als partijen elkaar dicht genaderd lijken te zijn, stellen de adviseurs voor om een intentieverklaring of een overeenkomst op hoofdlijnen op te stellen waarin de belangrijkste afspraken worden vastgelegd. In die overeenkomst worden,

naast allerlei andere zaken, vaak twee ontbindende voorwaarden opgenomen:

1. de koper moet de financiering tijdig rond zien te krijgen;
2. de uitkomsten van het due diligence onderzoek door koper mogen geen onverwachte tegenvallers opleveren.

Wat is een due diligence onderzoek?

Zoals gezegd: een niets zeggend containerbegrip! Een dergelijk onderzoek krijgt pas inhoud als tussen de adviseur en de kopende partij overeenstemming is bereikt over de inhoud en strekking van het onderzoek. De kopende partij zal moeten aangeven hoeveel zekerheid hij wenst. Een heldere opdrachtbevestiging met betrekking tot de aard, omvang en strekking van het onderzoek richting de adviseur is hier geïndiceerd. Vaak beperkt het onderzoek zich tot louter financiële aangelegenheden: stemmen de gepresenteerde cijfers in de jaarrekeningen overeen met de werkelijkheid?

Lees verder op pagina 2

Een grondig due diligence onderzoek heeft echter ook betrekking op juridische, fiscale en andere aspecten van de bedrijfsvoering door de verkopende partij. Dit kan ondermeer inhouden dat de agenda's, notulen en besprekingsverslagen van de directie, alsmede alle vertrouwelijke correspondentie met advocaten en (belasting)adviseurs gedurende een bepaalde periode aan een diepgravend onderzoek worden onderworpen. Met andere woorden: een due diligence onderzoek is zo ruim als de cliënt wenst.

Wat is de juridische betekenis?

De verkopende partij is volledig op de hoogte van de gang van zaken binnen de onderneming en weet – of behoort te weten – waar en hoe (toekomstige) risico's de bedrijfsvoering nadelig kunnen beïnvloeden. Als bijvoorbeeld een importeur van machines, kort voor het verkooptraject, van zijn Duitse producent te horen heeft gekregen dat het importeurschap wordt opgezegd, zal dat doorgaans een aderlating voor de onderneming zijn. In een dergelijke situ-

atie dient de verkoper de kopende partij hiervan tijdig op de hoogte te stellen. De verkoper heeft immers volgens de wet een waarschuwings- en informatieplicht.

De keerzijde daarvan is dat de koper een onderzoeksplicht heeft; hij mag niet zonder meer afgaan op de mededelingen en de blauwe ogen van de verkopende partij. De koper is niet op de hoogte van de gang van zaken in de onderneming. Hij heeft slechts het verkoopmemorandum bestudeerd en tijdens de onderhandelingen nadere informatie van de verkoper gekregen. Hieruit ontstaat bij de koper een bepaald beeld van de onderneming, de omzet, de (markt)potentie en de winstgevendheid. Dit beeld dient de koper te verifiëren aan de hand van de cijfers en overige gegevens van de onderneming. Hiervoor gebruikt men dan de term: due diligence. Interessant is de vraag wat rechtens is als er na de overname toch een 'aap op zolder' blijkt te zitten, terwijl er een uitgebreid due diligence onderzoek door de kopende partij is uit-

gevoerd. Het antwoord op deze vraag is uiteraard afhankelijk van de omstandigheden van het geval, maar de Hoge Raad heeft enkele jaren geleden eens geoordeeld dat, als de koper door een team van deskundigen een onderzoek heeft laten uitvoeren, de niet ontdekte tegenvallers voor rekening en risico van de koper zijn. Dit arrest van de Hoge Raad heeft veel tegenwind gehad en is door de lagere rechtspraak niet gevolgd. De hoofdregel blijft immers: de verkoper heeft in te staan voor hetgeen hij verkoopt.

Tot slot

Uit het bovenstaande mag duidelijk zijn geworden dat aan een due diligence onderzoek geen overspannen verwachtingen mogen worden gekoppeld. Het is in zoverre een belangrijk onderdeel van het overnameproces omdat het de koper de mogelijkheid geeft tot een bepaalde mate van verificatie. Voor de adviseur van de kopende partij is het absoluut noodzakelijk om de aard en omvang van het onderzoek goed te beschrijven en af te bakenen.

Inlenen van personeel in de BTW



Mr. J.J. (Jos) Philips
BTW Desk / Vestiging Drunen

Nederland teruggefloten

Als een ondernemer personeel uitleent aan een ander moet hij daarover BTW berekenen en afdragen. Tussen normaal belaste BTW-ondernemers is dit meestal geen probleem (afgezien van de aansprakelijkheid!). Het wordt vervelend als bijvoorbeeld een ziekenhuis een medewerker 'uitleent' aan een ander ziekenhuis. De uitlener moet dan namelijk BTW afdragen die de inlener niet kan terugvragen: er ontstaat een BTW-lek.

Deze problemen doen zich met name voor in de sociaal-culturele sector, de gezondheidszorg en de onderwijssector, dus de sectoren die volgens de Europese BTW-richtlijn zijn vrijgesteld van BTW. Het Europese Hof heeft namelijk al een aantal keren aangegeven dat vrijstellingen uit de BTW-richtlijn beperkt moeten worden uitgelegd. Kort gezegd: Het uitlenen en detacheren van personeel valt moeilijk als medische dienst te kwalificeren en is daardoor normaal belast met BTW.

Om tegemoet te komen aan genoemde sectoren heeft de staatssecretaris goedgekeurd dat er toch een vrijstelling mag worden toegepast. De vrijstelling kent een aantal voorwaarden en is beperkt tot de genoemde sectoren. Hierdoor is het in Nederland mogelijk om personeel in te lenen zonder BTW. De Europese Commissie heeft aangegeven dat de vrijstellingen uit de BTW-richtlijn hierdoor veel te ruim worden toegepast en heeft Nederland formeel verzocht zijn wetgeving te wijzigen. Nederland heeft twee maanden de tijd hierop te reageren. Doet men dit niet, dan kan de Europese Commissie

een procedure bij het Europese Hof starten. Het einde van de vrijstelling bij het uitlenen van personeel lijkt dus in zicht.

Aansprakelijkheid bij inlenen

Als u personeel inleent van een uitzendbureau of van een collegaondernemer kunt u te maken krijgen met de inlenersaansprakelijkheid. Dit houdt in dat de Belastingdienst de inlener aansprakelijk stelt voor de omzetbelasting die de uitlener behoort te betalen. De inlener wordt natuurlijk alleen aansprakelijk gesteld als de uitlener zelf niet betaalt. De inlenersaansprakelijkheid geldt ook als u personeel inleent en vervolgens weer uitleent aan een volgende inlener. U bent dan als zogenoemde doorlener aansprakelijk voor de omzetbelasting die de uitlener zelf niet betaalt.

Een inlener kan er zelf voor zorgen dat het risico van aansprakelijkheidstelling voor de schulden van een uitlener zo klein mogelijk blijft. Wij kunnen u daarover informeren. Uitsluiting van elk risico is echter niet mogelijk, ook niet met een G-rekening!

Inlenen in de bouw

Er geldt een aparte regeling voor inlening bij werkzaamheden aan onroerende zaken, aan schepen of bij het maken van kleding. Als het ingeleende personeel 'werk van stoffelijke aard' verricht, geldt de zogenaamde verleggingsregeling. Deze regeling houdt in dat de uitlener zonder BTW factureert. Hij zet wel op zijn factuur: 'BTW verlegd'. Als het goed is, krijgt u dus nooit een factuur met BTW.



Mr. P.M. (Pieter) Spooren
Vestiging Tilburg



Het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten

Een concurrentiebeding is een veel voorkomend verschijnsel in arbeidsovereenkomsten. Ook hier is oplettendheid geboden, niet alleen voor wat betreft de strekking en inhoud van het concurrentiebeding, maar ook op welke wijze het beding is vastgelegd.

Onlangs kwam dit uitvoerig aan de orde in een procedure voor de Hoge Raad. Wat was het geval? We gaan terug in de tijd en wel naar 1987. Toen trad een werknemer in dienst bij een organisatie. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst waren arbeidsvoorwaarden met daarbij opgenomen een concurrentiebeding van toepassing. Zo'n tien jaar later stuurt de werkgever een brief aan de werknemer met daarbij een nieuw exemplaar van de arbeidsvoorwaarden. Ook hierin was een concurrentiebeding opgenomen. De betreffende brief werd door de werknemer na ondertekening geretourneerd aan zijn werkgever.

Een paar jaar daarna heeft de werknemer het kennelijk niet meer naar zijn zin, zegt de arbeidsovereenkomst op en treedt bij een ander kantoor in dienst. De werknemer wil dan graag zien dat het concurrentiebeding van tafel gaat en begint een kort geding. Volgens hem was het concurrentiebeding niet van toepassing. Immers de arbeidsvoorwaarden zelf, waarin het concurrentiebeding was opgenomen, waren niet door hem ondertekend. Alleen de brief was voor akkoord gete-

kend en dat was volgens de werknemer niet voldoende. De kantonrechter was het in eerste instantie met hem eens; het Hof dacht er echter anders over en vernietigde het vonnis van de kantonrechter. Daarop ging de werknemer in cassatie bij de Hoge Raad.

Een concurrentiebeding is slechts geldig (aldus de wet) indien het schriftelijk is overeengekomen. De Hoge Raad was van mening dat aan de schriftelijkheidseis is voldaan als de werknemer een arbeidsovereenkomst, waarin het bewuste concurrentiebeding was opgenomen of een ander geschrift waarin een concurrentiebeding als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden voorkomt, heeft ondertekend. Door de ondertekening van de betreffende brief heeft de werknemer zich expliciet akkoord verklaard met de arbeidsvoorwaarden respectievelijk het concurrentiebeding. De werknemer ving dus bot.

De achterliggende gedachte van het schriftelijkheidsvereiste is dat een werknemer kennis heeft van het concurrentiebeding en de consequenties van dit beding goed heeft overwogen. Indien het beding is opgenomen in een ondertekende arbeidsovereenkomst of in een apart document is sprake van een geldig beding. Dit is ook het geval indien het beding is opgenomen in een arbeidsvoorwaardenregeling, waarmee de werknemer schriftelijk heeft ingestemd. Voorwaarde is wel dat die arbeidsvoorwaarden als bijlage bij die akkoordverklaring zijn gevoegd en de werkgever dit ook kan aantonen.

Eén jaarrekening voor zowel de fiscus als de bank?!

In juni is een wetsvoorstel door de Eerste Kamer aangenomen om kleine rechtspersonen (balanstotaal < € 4.400.000, omzet < € 8.800.000 en minder dan 50 personen in dienst) de mogelijkheid te geven om bij het opstellen van hun commerciële jaarrekening gebruik te maken van fiscale grondslagen. Voor middelgrote en grote ondernemingen geldt deze wet dus niet.

Door het invoeren van deze wet wil men bereiken dat de onderneming slechts één (geautomatiseerd, lees XBRL-)document hoeft op te stellen, waarmee men kan voldoen aan de voorschriften voor het opmaken van de jaarrekening zelf, aan de deponeringsplicht, alsmede aan de plicht tot het doen van de aangifte vennootschapsbelasting. Dit alles met het alom bekende doel: besparing van de administratieve lasten.

Vanaf jaarrekening 2007 is het mogelijk om van deze wet gebruik te maken. Echter in de praktijk kleven er nog wel wat onduidelijkheden aan deze wet. Een voorbeeld hiervan is de behandeling van fiscale reserves in de nieuwe jaarrekening.



Drs. E.G. (Edwin) Verhoeven
Hoofd Vaktechniek / Vestiging Waalwijk

In de jaarrekening op basis van fiscale grondslagen kunnen fiscale reserves voorkomen. Met name wordt hierbij gedacht aan herinvesteringsreserve en kostenegalisatiereserve. In de jaarrekening zal dan onder het eigen vermogen een aparte post 'fiscale reserves' worden opgenomen. Dit zijn, op grond van de huidige wettelijke bepalingen, geen gebonden of wettelijke reserves. Dit zou impliceren dat het vrij uitkeerbare reserves zijn. Echter meestal zal de fiscale reserve zijn ontstaan met een bepaald (bestedings)doel, zodat het niet de bedoeling zal zijn om deze reserves (als dividend) uit te keren.

Gezien het voorgaande is het de vraag of volledige toepassing van fiscale grondslagen een betrouwbaar beeld geeft van het vermogen en resultaat van een vennootschap. Anderzijds zal op dit moment bij velen van u niet veel behoefte bestaan om twee verschillende jaarrekeningen, een commerciële en fiscale, op te stellen of in stand te houden.

De vraag is wel hoe externe financiers, meestal de bank, tegen een jaarrekening op fiscale grondslagen aankijken.

Een versoepeling is niet altijd een verduidelijking. De tijd zal leren hoe hiermee in de praktijk wordt omgegaan.



Mr. W.H.T. (Wim) Aalders
Vermogensplanning Desk / Vestiging Gemert

Nieuwe successiewet

Op 19 maart 2008 heeft de Staatssecretaris van Financiën aangekondigd dat hij de huidige Successiewet, die reeds 150 jaar oud is, wil gaan restaureren en vereenvoudigen. De Staatssecretaris wil per 1 juli 2010 een nieuwe Successiewet invoeren. De naam van de nieuwe wet zou moeten luiden: Wet schenk- en erfbelasting.



Bij een gastcollege op 14 april jl. te Tilburg, waarbij de Staatssecretaris zijn plannen uit de doeken heeft gedaan, heeft hij vijf punten genoemd waarvan het de huidige Successiewet zijns inziens schort:

1. De constructies

Het is de Staatssecretaris een doorn in het oog dat de staat grote inkomsten, volgens zijn zeggen, misloopt, doordat men successierechten kan ontlopen door bijvoorbeeld gebruik te maken van een trust in het buitenland. Hij acht echter ook het keuzetestament, het ik-opa-testament, het turbo-testament en de niet-opeisbare vordering op de langstlevende ouder met een hoge rente, constructies om successierechten te voorkomen/vermindern. Verder haalt hij ook de mogelijkheid aan om de 10-jaarstermijn te vermijden. Als een Nederlander die naar het buitenland is verhuisd, binnen tien jaar na vertrek uit Nederland komt te overlijden, wordt deze geacht in Nederland te wonen. Dan wordt dus Nederlands successierecht geheven. Dit kan men voorkomen door een andere nationaliteit aan te nemen. Ook dit noemt de Staatssecretaris een constructie.

Bovengenoemde zaken wil hij gaan aanpakken door de grondslag te verbreden.

2. Belastingbetaling laten aansluiten bij de economische werkelijkheid

In het huidige wettelijk erfrecht krijgt de langstlevende partner alle goederen terwijl de kinderen een niet-opeisbare vordering krijgen op de langstlevende. Hoewel de kinderen op dat moment nog niets in handen krijgen, moet hierover al wel successierecht betaald worden. Dit is niet in overeenstemming met de economische werkelijkheid.

De Staatssecretaris oppert de mogelijkheid om de vorderingen, die pas opeisbaar zijn op of na het overlijden, voor het successierecht te negeren. Dit geldt dan ook voor de corresponderende schulden. Er wordt thans gestudeerd op deze mogelijkheid.

3. Verlaging van de tarieven

De huidige tarieven van het schenkings- en successierecht acht de Staatssecretaris veel te hoog. Deze zijn thans maximaal 27% bij echtgenoten en kinderen en zelfs maximaal 68% bij derden. Tevens zijn er in de huidige wet vier tariefgroepen te onderscheiden met elk zeven schijven.

Dit moet in de nieuwe wet teruggebracht worden naar twee tariefgroepen waarbij de eerste tariefgroep wordt gevormd door ouders en kinderen en de tweede tariefgroep door alle overige verkrijgers. Het maximale tarief van de 1e tariefgroep wordt 20% en van de 2e tariefgroep 50%. Tevens wil de Staatssecretaris eventueel de vrijstelling van de langstlevende partner verruimen.

4. Vereenvoudiging

De Staatssecretaris erkent dat de huidige successiewet zo ingewikkeld is dat deze alleen voor professionals te begrijpen is. Hij wil de nieuwe wet dan ook op onderdelen echt veranderen en vereenvoudigen. Als voorbeeld geeft hij aan de bedrijfsopvolgingsfaciliteit. Uitgangspunt hierbij is dat slechts reële bedrijfsoverdrachten voor de faciliteit in aanmerking mogen komen.

5. Draagvlak

De Staatssecretaris vindt dat de huidige successiewet steeds meer wordt ontweken door trucs toe te passen. Dit

acht hij zeer slecht voor het maatschappelijk draagvlak. Hij heeft aangegeven dat in de nieuwe wet de belasting 'eerlijk' over verkrijgers wordt verdeeld. Hij heeft aangegeven dat verkrijgers die in Nederland wonen en een schenking krijgen of erven van iemand die buiten Nederland woonachtig is, in Nederland belast gaan worden. In de huidige wet zijn schenkingen en erflatingen door personen die buiten Nederland wonen in principe niet belast (uitzondering de 10-jaars periode). Dit is een duidelijke verruiming van het draagvlak. Bij de heffing in de nieuwe wet is zowel de woonplaats van de erflater als de verkrijger van belang. Is één van deze twee in Nederland gelegen, dan zal Nederland belasting heffen.

Conclusie

Als het hiervoor vermelde per 1 juli 2010 wordt verwerkt in een nieuwe wet zal er veel gaan veranderen. De nieuwe wet moet hetzelfde in geld opbrengen als de huidige wet. Dus als de tarieven gemiddeld flink omlaag gaan, zal iemand dit gelag moeten betalen.

Door te gaan snijden in de huidige tariefgroepen zullen de tarieven voor de personen in de huidige tariefgroep II hoger worden. Dit betreffen broers en zussen. De nieuwe groep die belasting gaat betalen zijn de verkrijgers van buitenlandse schenkingen en erflatingen. Ouders die in het verleden naar bijvoorbeeld België zijn verhuisd en die de 10-jaarstermijn achter de rug hebben kunnen thans gebruik maken van de Belgische faciliteiten inzake schenkingsrecht (handgiften). Als de kinderen in Nederland wonen is thans in Nederland géén schenkingsrecht verschuldigd, omdat alleen gekeken wordt naar de woonplaats van de schenker of de erflater. Is deze buiten Nederland dan wordt in Nederland niets belast. In de nieuwe wet gaat dat veranderen. Dan zijn de schenkingen wel belast in Nederland.

Veel testamentvormen die nu normaal zijn, zoals bijvoorbeeld het keuzetestament, gaat de Staatssecretaris als constructie bestrijden. Dit zal gaan resulteren in hogere successierechten voor de erfgenamen.

De komende jaren zullen wij de wijzigingen in de huidige successiewet op de voet blijven volgen. Wij houden u uiteraard op de hoogte.



**Mr. M.A.G.M. (Marcel)
van Hattum**
DGA Desk / Vestiging Dongen

DGA toch niet uit loonheffing per 1 januari 2009

Vorig jaar is aangekondigd dat er met ingang van 2008 in principe geen loonheffing meer zou worden ingehouden op het salaris, pensioen- of stamrechtuitkering van de directeur groot aandeelhouder (DGA). In plaats daarvan zouden deze uitkeringen in de heffing van inkomstenbelasting worden betrokken. Hiermee wordt geprobeerd om administratieve lasten te besparen.

Een groot nadeel van de afschaffing van de inhoudingsplicht is dat ongeveer 1.600 DGA's geen recht meer hebben op de afdrachtvermindering voor speur- en ontwikkelingswerk. Vanwege de nadelen en onduidelijkheden is er terecht kritiek geuit op invoering van de nieuwe regeling en is besloten om deze met één jaar uit te stellen naar 1 januari 2009.

Onlangs is echter bekend gemaakt dat de DGA ook in 2009 onder de loonheffing blijft vallen. Er is gekeken naar een alternatief pakket van maatregelen, dat ook een administratieve lastenverlichting oplevert voor de DGA en daarnaast het probleem oplost met betrekking tot de afdrachtvermindering voor speur- en ontwikkelingswerk.

Concreet zien de alternatieve voorstellen er als volgt uit:

- loonaangifte voor DGA's vereenvoudigen;
- het introduceren van een systeem waarbij maandaangiften met ongewijzigde gegevens (zoals de DGA met elke maand hetzelfde loon) eerder kunnen worden ingediend dan nu het geval is;
- systeem van betaling vereenvoudigen, zodat niet steeds een ander betalingskenmerk moet worden ingevuld.

Het is de bedoeling om deze wijzigingen per 1 januari 2010 te realiseren.

Daarnaast wordt voorgesteld om de (betalings-) grens voor het doen van kwartaalaangifte voor de BTW te verhogen van € 7.000 tot € 15.000 per 1 januari 2009. Hierdoor zal een grotere groep bedrijven (ruw geschat circa 45.000 extra) per kwartaal in plaats van per maand aangifte BTW gaan doen.

Voorlopig verandert er dus nog even niets: de DGA blijft in 2009 net als in 2008 onder de loonheffing vallen. Het is nog even afwachten hoe de regeling met ingang van 2010 precies zal worden ingevuld.



**Mr. A.P.M. (Adri)
van Eldijk**
Vestiging 's-Hertogenbosch

Ongebruikelijke samenwerkverbanden bij man-vrouw vennootschappen

Voor ondernemers die hun onderneming drijven in de vorm van een eenmanszaak of een vennootschap onder firma levert het voldoen aan het zogenaamde uren criterium aanzienlijke aftrekposten op.

Zo geldt bijvoorbeeld de toepassing van de MKB-winstvrijstelling en de zelfstandigenaftrek alleen voor ondernemers die voldoen aan het uren criterium. Aan het uren criterium wordt voldaan indien een ondernemer gedurende het kalenderjaar ten minste 1225 uren besteedt aan werkzaamheden voor een of meer ondernemingen waaruit hij of zij winst geniet.

Hierop gelden enkele uitzonderingen in het geval van een samenwerkingsverband tussen verbonden personen, zoals tussen man en vrouw, vader en zoon, moeder en dochter etc. Indien bij een dergelijk samenwerkingsverband sprake is van een samenwerkingsverband dat als ongebruikelijk is aan te merken, wordt de tijd die is besteed aan bepaalde werkzaamheden niet in aanmerking genomen voor de beoordeling of is voldaan aan het uren criterium.

Een samenwerking is ongebruikelijk indien de door de belastingplichtige verrichte werkzaamheden ten behoeve van het samenwerkingsverband hoofdzakelijk (meer dan 70%) van ondersteunende aard zijn en het ongebruikelijk is dat een dergelijk samenwerkingsverband tussen niet-verbonden personen wordt aangegaan.

Ook een zogenoemde ondermaatschap, waarbij de maatschap slechts diensten verleent aan de onderneming waarin de partner van belastingplichtige werkzaam is, wordt als een ongebruikelijk samenwerkingsverband beschouwd.

Gevolg is dat de in het kader van deze werkzaamheden door de belastingplichtige bestede tijd niet meetelt voor het uren criterium. Veelal ongebruikelijke samenwerkingsverbanden zijn aanwezig indien een van de vennoten over specifieke beroepskwalificaties beschikt en de andere vennoot niet. Te denken valt aan een man-vrouw vennootschap tandarts, autorijschoolhouder of architect. In deze situatie zal de tandarts, autorijschoolhouder of architect zelf wel voldoen aan het uren criterium, maar geldt voor de partner dat de samenwerking ongebruikelijk is en hoofdzakelijk ondersteunend van aard.

Daarentegen is een man-vrouw vennootschap in de detailhandel, horecasector en de agrarische sector veelal wel gebruikelijk, zodat man en vrouw beiden voldoen aan het uren criterium en beiden in aanmerking komen voor de aftrekposten in de inkomstenbelasting.

Wenst u een man-vrouw vennootschap aan te gaan, dan is het zinvol vooraf te bekijken onder welke voorwaarden het samenwerkingsverband als gebruikelijk is te beschouwen.



**D.H.J. (Dennis)
Hoefnagel**
Vestiging Gemert



**Mr. A.C.J. (Angelique)
van de Gevel - Oome**
Vestiging Waalwijk

Belastingvrije vergoeding bij overlijden werknemer of familielid werknemer

Het overlijden van een werknemer is niet alleen een ingrijpende gebeurtenis voor de nabestaanden en kennissen, maar ook voor collega's en de werkgever. Als werkgever moet u een aantal zaken regelen. De werknemer moet bijvoorbeeld worden afgemeld bij de uitvoeringsinstelling, de collectieve ziektekostenverzekeraar, het pensioenfonds e.d. en er moet een eindafrekening worden gemaakt.

Op grond van het burgerlijk recht heeft de partner van de werknemer in principe recht op een uitkering van de werkgever ter grootte van één maandsalaris. In veel arbeidsovereenkomsten, CAO's e.d. is echter een uitkering van drie maandsalarissen afgesproken. Ook als er niets in de arbeidsovereenkomst is afgesproken, kan de werkgever alsnog besluiten om een overlijdensuitkering te verstrekken.

Een eenmalige uitkering ter zake van het overlijden van de werknemer is belastingvrij tot driemaal het bruto maandloon. Als de werkgever een hogere uitkering doet, dan is alleen het meerdere belast. Dit meerdere moet bij de erfgenamen in de belastingheffing worden betrokken. Dit kan bij de werkgever tot praktische problemen leiden, omdat niet altijd direct duidelijk is wie de erfgenamen zijn. Daarom is goedgekeurd dat het belastbare deel van de uitkering wordt aangemerkt als loon van de overledene.

De belastingvrije vergoeding ter grootte van maximaal drie bruto maandsalarissen is niet alleen mogelijk bij overlijden van de werknemer zelf, maar ook bij overlijden van zijn partner of (pleeg)kinderen.

Hoewel het natuurlijk te hopen is dat een dergelijke uitkering in de nabije toekomst niet nodig is, is het wel goed om te weten dat een overlijdensuitkering onbelast kan worden verstrekt. Deze belastingvrije vergoeding biedt de nabestaanden enige tijd om zich aan te passen aan de nieuwe financiële situatie.

Cafetariaregeling?

Eindejaar nadert: beoordelingsgesprekken en eventuele opslag: introductie Cafetariaregeling?

Door te kiezen voor een cafetariastelsel voor de beloning van de werknemer kan meer specifiek op de wensen van de werknemer worden ingespeeld. Mits goed vormgegeven, kost dit u als werkgever niets extra's maar het levert de werknemer wel een (soms fors) voordeel op. In dit artikel wordt ingegaan op de inhoud en fiscale voorwaarden van de cafetariaregeling in het algemeen. Een praktijkvoorbeeld en uitwerking verduidelijken de regeling. Het artikel wordt afgesloten met een conclusie.

Wat is een cafetariaregeling en wat kunt u uw werknemer bieden?

Een cafetariaregeling voorziet in een ruil van belast loon voor (gedeeltelijk) belastingvrij loon. Belast loon in geld of verlofdagen worden ingeleverd ten gunste van belastingvrije loonbestanddelen zoals:

- (duurdere) auto van de zaak;
- kostenvergoeding (bijv. werkruimte thuis, studie);
- pensioenaanvulling;
- bijzondere ziektekosten (tot 1-1-2009) van de werknemer, zijn partner of kinderen, welke op de werknemer drukken;
- spaarloon;
- fiets;
- extra verlof e.d.

Dit is geen limitatieve opsomming, maar betreft een aantal voorbeelden. Bovendien zijn aan deze belastingvrije loonbestanddelen voorwaarden verbonden en eventuele maxima waaraan voldaan moet worden. Deze blijven onverkort van toepassing.

Fiscale voorwaarden cafetariaregeling

Indien de cafetariaregeling goed wordt vormgegeven, wordt hiervoor de belastingheffing bij aangesloten. Een absolute voorwaarde is dat het moet gaan om toekomstig loon dat nog niet (ook niet door verrekening) is genoten door de werknemer. De wijziging van het brutoloon dient realiteitswaarde te hebben en dient te worden onderscheiden van een besteding van het loon. Bij de beoordeling of de wijziging realiteitswaarde heeft, zijn onder andere de volgende aspecten van belang:

- structureel of incidenteel, waarbij structurele keuzes minder argwaan van de Belastingdienst wekken dan incidentele keuzes;
- gevolgen voor de pensioengrondslag;
- gevolgen voor de grondslag voor de berekening van het vakantiegeld;
- gevolgen voor het sociaal verzekeringswet loon;

- gevolgen voor het loon tijdens ziekte of zwangerschap;
 - gevolgen voor inkomensafhankelijke voorzieningen zoals de huurtoeslag.
- Het is belangrijk dat de werknemer de eventuele gevolgen bewust aanvaard.

Praktijkvoorbeeld

Stel: werknemers hebben recht op een 13e maanduitkering, uit te betalen in januari. In de loop van het jaar daaraan voorafgaand wordt na overleg met de ondernemingsraad overeengekomen, dat een werknemer kan afzien van de 13e maanduitkering en in plaats daarvan kan kiezen voor een spaarloonregeling. Indien het brutobedrag van de 13e maanduitkering van de individuele werknemer ontoereikend is om het maximaal toegestane spaarloonbedrag per jaar in januari te benutten, kan de werknemer daarnaast nog afzien van een deel van het brutoloon per maand gedurende de resterende maanden van het jaar. U legt dit vast in een cafetariaregeling. Als een werknemer deelneemt, komen u en werknemer een aanvulling op de arbeidsovereenkomst overeen.

In dit geval bestaat, gelet op het structurele karakter van de regeling en de aanvullende, toekomstgerichte voorwaarden geen twiifel over de realiteitswaarde van de ruil.

Uitwerking

De opzet van een cafetariaregeling en de aanvulling op de arbeidsovereenkomst zijn vanuit het oogpunt van de loonheffingen in beginsel vormvrij. Van belang is wel dat u in de cafetariaregeling duidelijk omschrijft wat de toekomstige keuzemogelijkheden voor de werknemer zijn, wat de fiscale en andere (inkomensgerelateerde) gevolgen kunnen zijn en wat de gevolgen zijn bij eventuele uitdiensttreding. In een aanvulling op de arbeidsovereenkomst kunnen u en de werknemer de individuele keus van de werknemer vastleggen.

Conclusie

De cafetariaregeling biedt u als werkgever de gelegenheid de werknemer netto hoger te belonen, terwijl dit u niets extra's kost indien dit goed wordt vormgegeven. Gezien de vele keuzemogelijkheden adviseren wij u een voorgenomen wijziging van de beloning vooraf aan de Belastingdienst voor te leggen voor uitsluitel over de gevolgen voor de loonheffingen en sociale verzekeringen. Uiteraard kunnen wij u hierbij behulpzaam zijn.



••• het aantal faillissementen in Nederland in de eerste helft van dit jaar met 22 procent is gedaald?

In totaal sprak de rechter 3.200 faillissementen uit. Dit heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gemeld. Volgens het CBS gaat het om de sterkste daling sinds het begin van 2006, toen de afname van faillissementen werd ingezet. Vooral particulieren en eenmanszaken gingen minder failliet. Dit komt onder meer door de invoering van een wijziging in de wetgeving voor schuldsanering van natuurlijke personen begin dit jaar. Ook de economische voorspoed speelde een rol, aldus het CBS.

••• de energie-investeringsaftrek populair is bij MKB-ondernemers?

Ondernemers investeren veel vaker in energiebesparing of duurzame energie. In 2007 meldden ondernemers 13.366 investeringen aan bij SenterNovem. Dat is 28% meer dan het jaar daarvoor. In totaal investeerden de ondernemers ongeveer twee miljard euro. Dat blijkt uit het jaarverslag dat SenterNovem over de energie-investeringsaftrek (EIA) uitbracht. De meeste aanvragen (48%) waren voor investeringen in het energiezuinig maken van gebouwen; voor betere isolatie en energiezuinig koelen en verwarmen. 25% Van de investeringen was voor energiezuinige apparaten en voor energie-efficiëntere productieprocessen. Investeringen in warmtekracht, waarbij tegelijkertijd stroom en warmte wordt geproduceerd, waren goed voor 13% van de aanvragen. De rest van de aanvragen was voor transportmiddelen (8%) en voor duurzame energie (6%). 90% Van alle aanvragen komt vanuit het MKB.

••• de kredietverlening mogelijk nog duurder gaat worden?

Als gevolg van Basel II (afspraken van alle gezamenlijke banken) moeten banken vanaf 2010 meer eigen vermogen aanhouden dan nu het geval is. Banken die meer risicovolle leningen verstrekken, moeten hierdoor meer eigen vermogen aanhouden. De verscherping van de regels zal leiden tot kostenstijgingen bij de banken.

••• de belastinginspecteurs op hun gevoel mogen afgaan?

De Belastingdienst is op dit moment begonnen met een proef om enkele inspecteurs in te zetten om uit te zoeken of zij op hun gevoel sneller fraudegevallen tussen de aangiften uithalen. De eerste reacties zijn positief (voor de Belastingdienst), maar voordat deze werkwijze daadwerkelijk over heel Nederland doorgevoerd gaat worden, wil de Belastingdienst eerst meer resultaten zien.

••• de kassabonnen in papieren vorm niet bewaard hoeven te worden?

De staatssecretaris heeft dit op 1 juli 2008 in een brief laten weten aan de Tweede Kamer. Echter dit geldt alleen als de kassagegevens ook digitaal beschikbaar zijn en bewaard blijven voor zeven jaar.

••• een vader die onterecht duizenden euro's als studiekosten en giften voor zijn kinderen op zijn eigen belastingaangifte had afgetrokken, dit geld mag houden van het Hof Arnhem?

De vader had het 'bewijs' voor deze gevraagde aftrekposten als bijlage met zijn digitale aangifte meegestuurd. Het computersysteem van de Belastingdienst liet dit 'bewijs' voor de duizenden euro's aan teveel gevraagde aftrekposten echter langs alle controles glippen. Omdat vervolgens ook de aanslagregelende ambtenaren bij de Belastingdienst de fout niet corrigeerden, had de inspecteur volgens het Hof zijn recht verspeeld om alsnog tot een correctie over te gaan.

••• de grondslag voor de heffing van de onroerendezaakbelasting (OZB) wordt gewijzigd?

Op dit moment wordt de OZB geheven over waarde-eenheden van € 2.500. De voorgestelde wijziging betreft een heffing op grond van een percentage van de waarde van de onroerende zaak. De wijziging dient volgens het kabinet niet te leiden tot een verhoging van de belastingdruk en als zich afrondingsverschillen voordoen, wordt het passend geacht om dat in het voordeel van burger en bedrijfsleven te doen...

••• de Staatssecretaris van Financiën overweegt om het fiscaal aantrekkelijker te maken om geld te schenken aan sportverenigingen?

In het belastingplan 2009 zal hiertoe een wijziging worden opgenomen. Naar verwachting wordt de schenkingsvrijstelling verhoogd of worden schenkingen aan sportverenigingen helemaal belastingvrij.

••• het kabinet afziet van het voornemen om het BTW-tarief van 19% naar 20% te verhogen?

Hiermee wil het kabinet de economie versterken, de inflatie beperken, de koopkracht bevorderen en de arbeidsparticipatie verhogen.

••• er steeds meer ondernemers zijn in Nederland?

Het aantal personen dat in Nederland een eigen bedrijf heeft, is sinds de jaren negentig gestaag toegenomen. Toch blijft het aandeel ondernemers in ons land in 2006 nog licht achter bij het gemiddelde binnen Europa. Tussen 1996 en 2006 is het aandeel ondernemers in Nederland toegenomen van 10,2 procent naar 11,5 procent van de beroepsbevolking. Alleen in Italië en Oostenrijk steeg het aandeel ondernemers in deze periode sterker. Deze landen kenmerken zich traditioneel door veel kleine ondernemingen. Bij de internationale vergelijking van het ondernemingsklimaat zijn ook landen van buiten de EU betrokken. Daarbij blijkt dat het aandeel ondernemers in de Verenigde Staten en Japan lager ligt dan in Nederland. Australië heeft wel een hoger aandeel ondernemers dan ons land. De stijging van het aandeel ondernemers in Nederland is deels te verklaren, doordat ervaren professionals uit grotere bedrijven steeds meer voor zichzelf beginnen, daarbij gesteund door de aantrekkende economie. Vooral in de zakelijke dienstverlening is het aandeel ondernemers toegenomen. De drempel om een bedrijf te starten ligt in de dienstensector dan ook lager dan in de industrie.

••• de verpakkingbelasting verder wordt vereenvoudigd?

Doel is het laag houden van de administratieve verplichtingen en dus kosten.

Bij het samenstellen van deze Aktuele Informatie hebben wij de grootst mogelijke zorgvuldigheid betracht. Onze wetgeving is echter regelmatig aan verandering onderhevig, terwijl het civiele en fiscale recht enorm gecompliceerd zijn. Wij kunnen daarom geen enkele verantwoordelijkheid aanvaarden voor de gevolgen van de acties die u onderneemt naar aanleiding van in deze uitgave opgenomen artikelen. Raadpleeg dus altijd eerst even uw vaste contactpersoon.

Aktuele Informatie is een periodieke uitgave van HLB Van Daal & Partners N.V.

Vestigingen:

Dongen: Lage Ham 10, 5102 AC Dongen
Postbus 250, 5100 AG Dongen
T (0162) 32 20 00
E dongen@hlab-van-daal.nl

Drunen: James Wattlaan 15
5151 DP Drunen
Postbus 179, 5150 AD Drunen
T (0416) 37 55 00
E drunen@hlab-van-daal.nl

Gemert: Dommel 57, 5422 VH Gemert
Postbus 92, 5420 AB Gemert
T (0492) 36 12 48
E gemert@hlab-van-daal.nl

's-Hertogenbosch: Pettelaarpark 100
5216 PR 's-Hertogenbosch
Postbus 150
5201 AD 's-Hertogenbosch
T (073) 549 44 10
E denbosch@hlab-van-daal.nl

Oss: Hertogin Johannasingel 40
5345 AJ Oss
T (0412) 63 20 70
Raadhuislaan 2a, 5341 GM Oss
Postbus 266, 5340 AG Oss
T (0412) 63 83 35
E oss@hlab-van-daal.nl

Schijndel: Bunderstraat 22a
5481 KD Schijndel
T (073) 549 25 72
Ambachtstraat 23
5481 SM Schijndel
T (073) 547 49 47
E schijndel@hlab-van-daal.nl

Tilburg: Zuiderkruisweg 1
5015 TB Tilburg
Postbus 588, 5000 AN Tilburg
T (013) 467 75 33
E tilburg@hlab-van-daal.nl

Waalwijk: Prof. Asserweg 8
5144 NC Waalwijk
Postbus 460, 5140 AL Waalwijk
T (0416) 33 05 05
E waalwijk@hlab-van-daal.nl

Agri-Business Groep: T (0492) 36 12 48
T (013) 467 75 33
E agribusiness@hlab-van-daal.nl

Internet: www.hlab-van-daal.nl

Lay-out: Tilia cordata, Spijkenisse



Mr. M.A.G.M. (Marcel) van Hattum
DGA Desk / Vestiging Dongen

Kijk uit voor de fiscale aspecten van de CAO

In een groot aantal branches gelden collectieve arbeids-overeenkomsten. Deze CAO's komen tot stand in overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties en gelden, na een algemeen verbindende verklaring, voor alle werknemers die werkzaam zijn in de betreffende branche. Enige jaren geleden is becijferd dat zo'n 72% van alle mensen die in Nederland in dienstbetrekking werkzaam zijn, onder de werking van de één of andere CAO valt.



bedrijfskleding overeenkomen in een CAO, wil dat nog niet zeggen dat daarmee ook de Belastingdienst van mening is dat er sprake is van 'fiscale' bedrijfskleding. En het vergoeden, dan wel verstrekken van niet-fiscale bedrijfskleding is een belaste aangelegenheid.

Zo kan de CAO meer bepalingen omtrent overeengekomen vergoedingen bevatten die fiscaal als zijnde bovenmatig worden aangemerkt, waardoor een gedeelte van die vergoeding als te belasten loon moet worden beschouwd. En dat betekent dat over een gedeelte van die vergoeding loonheffing dient te worden ingehouden en afgedragen. Indien de werkgever hier geen acht op slaat, ligt een flinke naheffing bij een belastingcontrole in het verschiet.

Voorkomen is uiteraard beter dan genezen. Natuurlijk is uw adviseur op de hoogte van de fiscale voetangels en klemmen. Maar een eventueel interpretatieverschil kan altijd aanwezig zijn. Zowel uw adviseur als u zelf worden hierbij echter geholpen door de Belastingdienst. De Belastingdienst toetst namelijk structureel bedrijfstak-CAO's in Nederland, waarbij de fiscale gevolgen van de verschillende arbeidsvoorwaarden in kaart worden gebracht. Daarnaast kunnen CAO-partijen ook zelf CAO-teksten of concrete onderhandelingsresultaten op de fiscale merites laten beoordelen.

De uitleg over de fiscale aspecten van de diverse CAO's kan vervolgens via de website van de Belastingdienst worden geraadpleegd. Dat hierbij fiscale kennis toch onontbeerlijk is, moge duidelijk zijn als u een bezoek heeft gebracht aan die website. In samenspraak met uw adviseur kunt u echter voorkomen dat een eventuele CAO u fiscaal in de problemen brengt.

In de CAO staan naast de primaire arbeidsvoorwaarden, zoals salaris en werktijden, uiteraard ook de secundaire arbeidsvoorwaarden genoemd. Daarbij kan gedacht worden aan een groot scala van bijkomende arbeidsvoorwaarden zoals reiskostenvergoeding, (eventueel) maaltijdvergoeding bij onregelmatige diensten, het verstrekken van werkkleding, een telefoonvergoeding, een algemene kostenvergoeding enz.

Is eenmaal een CAO tot stand gekomen, dan kan een werkgever niet, zelfs niet in overleg met de betrokken werknemer, ten nadele van de werknemer afwijken van de bepalingen in de CAO. De CAO geeft derhalve de minimum positie aan.

Wat veel werkgevers niet weten, is dat de in de CAO overeengekomen (secundaire) arbeidsvoorwaarden niet altijd in overeenstemming zijn met de fiscale bepalingen. Niet alleen is de fiscale wetgeving vaak aan verandering onderhevig, waardoor 'oudere' CAO's mogelijk bepalingen bevatten die thans fiscaal anders worden benaderd, maar vaak wijken ook de recent overeengekomen CAO's af van de fiscale bepalingen. Als de werkgevers- en werknemersorganisatie bijvoorbeeld het verstrekken van