

Nieuwsbrief MKB

Nr. 5, 2015

1. Woning op de balans; slimme zet of juist niet?

Ondernemers hebben hun woning soms op de balans staan. Dat is toegestaan als de woning een reële functie binnen de onderneming heeft. Dan kan worden afgeschreven op de woning en is het onderhoud aftrekbaar. De renteaftrek verloopt via de winst- en verliesrekening. Wel geldt voor de ondernemerswoning een hoger eigenwoningforfait. Ook valt de gerealiseerde waardevermindering van de woning in de winst. Maar pas op als uw woning ten onrechte op de balans staat!

Staat uw woning op de balans terwijl u de woning niet gebruikt binnen uw onderneming? Herstel dan die fout om te voorkomen dat de waardevermindering tot de winst wordt gerekend. Dat kunt u doen in het jaar waarvan de aangifte nog niet definitief is vastgesteld.

Let op!

De Belastingdienst kijkt dit soort fouten met argusogen. Niet verwonderlijk: tegen het fiscale voordeel van de kostenafrekking heeft de ondernemer geen bezwaar, maar 'plotseling' wel tegen wat daarbij hoort: afrekenen over de stille reserve in het pand aan het eind van de rit. Overleg met de Belastingdienst voordat u de aangifte indient, om discussies achteraf te voorkomen. Zorg voor zoveel mogelijk documentatie waarmee u het gebruik van uw woning kunt onderbouwen. Denk aan bouwtekeningen, foto's, verklaringen.

Voorbeeld

Een apothekersechtpaar koopt in 1990 een woon/winkelpand. Beneden hebben ze de apotheek, boven wonen ze. Ook het woongedeelte staat op de balans. Bij bedrijfsbeëindiging in 2008 rekent de inspecteur per persoon een meerwaarde van € 137.000 toe aan het woongedeelte. Zelf stellen ze dat hun boekhouder de woning ten onrechte op de balans had gezet en dat de inspecteur alleen de afschrijvingen kan corrigeren van maximaal € 37.000 per persoon.

Foutenleer

De vraag is of de woning op de balans mocht staan of dat de balansvermelding echt fout is. Als de woning nooit is gebruikt binnen de onderneming, dan is sprake van verplicht privévermogen en had de woning nooit op de balans mogen staan. In het voorbeeld hiervoor kan de inspecteur dan slechts de afschrijvingen tot de winst rekenen. Werd de woning zowel privé als zakelijk gebruikt, dan was de woning bij aanschaf keuzevermogen. De keuze voor ondernemingsvermogen is dan definitief, tenzij bijzondere omstandigheden hebben geleid tot een ander gebruik van de woning.

Tip:

Bent u de woning op enig moment niet meer zakelijk gaan gebruiken? Er is dan sprake van een bijzondere omstandigheid. Dan kunt u de woning overbrengen naar uw privévermogen, met afrekening over de stille reserve op dat moment.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 5, 2015

2. Nieuwe reserve siert voortaan de deelnemingsvrijstelling

Heeft uw bv aandelen in een of meerdere dochtervennootschappen, dan is waarschijnlijk de deelnemingsvrijstelling hierop van toepassing. Aan deze deelnemingsvrijstelling is recent een wijziging aangebracht in de vorm van een compartimenteringsreserve. U moet deze reserve vormen als niet langer aan de voorwaarden van de deelnemingsvrijstelling wordt voldaan.

Deelnemingsvrijstelling in het kort

Doel van de deelnemingsvrijstelling is te voorkomen dat de winst die al eerder belast is bij de dochtervennootschap (de deelneming) nog een keer belast wordt bij de moedervernootschap. Ontvangt uw bv vanuit de deelneming een dividenduitkering, dan geldt hiervoor dus een vrijstelling. Hetzelfde geldt voor behaalde winsten of verliezen bij de verkoop van de aandelen in een deelneming of de kosten die worden gemaakt.

De deelnemingsvrijstelling is alleen van toepassing als uw bv 5% of meer van de aandelen in een andere vennootschap bezit en juist daar zit gelijk het probleem.

Sfeerovergang

Het kan namelijk gebeuren dat er op enig moment juist wel of juist niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor de deelnemingsvrijstelling. Er is dan sprake van een sfeerovergang. De aandelen in een dochtervennootschap gaan over van de belaste naar de onbelaste sfeer (deelnemingsvrijstelling) of andersom. Deze sfeerovergang leidde regelmatig tot discussies: zijn de voordelen uit de deelneming (dochtervennootschap) in dit geval nu opgekomen in een belaste of een onbelaste periode?

Compartimenteringsreserve

Met de compartimenteringsreserve komt er grotendeels een eind aan deze discussies. Het komt er op neer dat uw bv bij een sfeerovergang een compartimenteringsreserve moet vormen voor het verschil tussen de waarde in het economisch verkeer van de aandelen in de deelneming en de boekwaarde hiervan.

Is sprake van een sfeerovergang van belast naar onbelast, dan moet uw bv een belaste compartimenteringsreserve op de balans vormen. Is juist sprake van de omgekeerde situatie, dus een sfeerovergang van onbelast naar belast, dan moet er een onbelaste compartimenteringsreserve worden gevormd.

De compartimenteringsreserve valt al dan niet belast vrij als op de aandelen in een deelneming (dochtervennootschap) positieve of negatieve voordelen worden gerealiseerd.

Let op!

De compartimenteringsreserve blinkt niet uit in eenvoud. Heeft u vragen, neem dan contact met ons op.

Nieuwsbrief MKB

Nr. 5, 2015

3. Lopende afspraken zetten transitievergoeding tijdelijk buiten spel

Vanaf 1 juli 2015 vervangt de transitievergoeding de huidige ontslagvergoeding. Misschien bent u echter bij ontslag nog gebonden aan afspraken in bijvoorbeeld een lopende cao, een sociaal plan of in een individuele arbeidsovereenkomst. Dat zou kunnen betekenen dat u bij ontslag dubbel moet betalen. Om dit te voorkomen is er een overgangsregeling. Hoe deze in elkaar zit, is recent bekend gemaakt in de lagere regelgeving voor de Wet werk en zekerheid.

Lopende afspraken

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

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

Let op!

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

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

Let op!

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

Overige lopende afspraken

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

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

Let op!

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

Nieuwsbrief MKB

Nr. 5, 2015

4. Bedrijfsopvolgingsregeling voor vastgoed-bv's

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

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

Tip:

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

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

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

Let op!

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

Enkele handvatten:

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

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

Nieuwsbrief MKB

Nr. 5, 2015

NIEUWSBERICHTEN

1. Minimumloon per 1 juli 2015 omhoog

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

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

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

2. Modelovereenkomsten gaan VAR vervangen

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

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

3. WBSO en RDA in trek

Voor het zevende jaar op rij is er een toename te zien van het aantal bedrijven dat gebruik maakt van de fiscale innovatieregelingen WBSO en RDA. De belangstelling van het Nederlandse bedrijfsleven voor deze regelingen blijft onverminderd groot. WBSO staat voor Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk en de RDA staat voor Research en Development Aftrek. Mkb-bedrijven vormen met ruim 97% de grootste groep gebruikers van de WBSO en de RDA.

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

Nieuwsbrief MKB

Nr. 5, 2015

4. Winst voor mkb-bedrijven

Veel mkb-bedrijven hebben zich na de crisis gericht op het afbouwen en beheersen van schulden. De kortlopende schulden daalden in 2014 per saldo met ruim 1% en het eigen vermogen steeg met 7,2%. Dit blijkt uit het SRA-Sectorrapport Branches in Zicht 2015, gebaseerd op 3202 jaarrekeningen. Het zijn met name de grotere bedrijven (omzet > 10 miljoen) die meer winst maakten. Zeven op de tien grotere bedrijven wisten de winst te verbeteren. Bij de kleinere ondernemingen was dit 65%. De positieve winstontwikkeling in het mkb is te danken aan het beheersbaar houden van kosten, vooral: lagere autokosten (-12,9%), huisvestingskosten (-3%) en verkoopkosten (-3,8%). Wilt u weten hoe uw bedrijf ervoor staat? [Kijk dan naar de omzet- en winstontwikkeling per sector.](#)

5. Belastingvrij stoppen met roken

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

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

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

6. Reorganisatie: opzegverbod zieke werknemer

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