



acmo

ACCOUNTANTS + BELASTINGADVISEURS

NIEUWSBRIEF

FEBRUARI 2015



In deze uitgave:

Wijzigingen IB 2015 - Vooraf ingevulde aangifte voor 1 mei 2015 indienen
Verlengde betaaltermijn aanslag IB 2014 - Modernisering verlof en arbeidstijden - Doorwerkbelemmeringen
Wijzigingen arbeidsrecht - Wijzigingen loonbelasting - Afdrachtvermindering S&O en subsidie praktijkleren
Premies werknemersverzekeringen 2015 - Verhoging AOW-leeftijd sneller

INKOMSTENBELASTING
Wijzigingen IB 2015

Met ingang van 1 januari 2015 zijn de volgende zaken gewijzigd in de inkomstenbelasting.

Tarieven box 1

Het tarief in de eerste schijf bedraagt 8,35% (2014: 5,15%). Het tarief in de tweede schijf bedraagt 13,85% (2014: 10,85%). De tarieven in de derde en de vierde schijf zijn gelijk gebleven. Inclusief 28,15% (2014: 31,15%) premies volksverzekeringen is het tarief in de eerste schijf 36,5% (2014: 36,25%) en in de tweede schijf 42% (2014: idem). Vanaf de derde schijf worden geen premies volksverzekeringen geheven. Het tarief inclusief premies in de tweede schijf is gelijk aan het belastingtarief in de derde schijf. Voor mensen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt geldt een lager percentage premies volksverzekeringen, nl. 10,25% (2014: 13,25%). Dit komt omdat zij geen AOW-premie hoeven te betalen.

Tarieven box 2

Het reguliere tarief in box 2 bedraagt 25%. In 2014 gold voor het inkomen in box 2 tot € 250.000 een lager tarief van 22%.

Tarief box 3

Ondanks de lage rendementen op spaar- en beleggingstegoeden is het tarief in box 3 onveranderd 30% over een fictief behaald rendement van 4% (effectief tarief 1,2% van de waarde).

Heffingskortingen

De maximale **algemene heffingskorting** bedraagt € 2.203 (2014: € 2.103). Vanaf een inkomen van € 19.822 (2014: € 19.645) daalt de algemene heffingskorting met 2,32% (2014: 2%), maar niet verder dan tot € 1.342 (2014: € 1.366). Voor mensen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt daalt de algemene heffingskorting tot € 685 (2014: € 693).

De maximale **arbeidskorting** bedraagt € 2.220 (2014: € 2.097). Vanaf een



inkomen van € 49.770 (2014: € 40.721) daalt de arbeidskorting met 4% (2014: idem), maar niet verder dan tot € 184 (2014: € 367). Voor mensen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt daalt de arbeidskorting tot € 94 (2014: € 186).

De maximale **werkbonus** bedraagt € 1.119 (2014: € 1.119). De minimale leeftijd voor de werkbonus is verhoogd van 60 naar 61 jaar.

De inkomensafhankelijke

combinatiekorting bedraagt minimaal € 1.033 (2014: € 1.024) en loopt vanaf een arbeidsinkomen van € 4.857 (2014: € 4.814) met 4% op tot maximaal € 2.152 (2014: € 2.133).

De **tijdelijke heffingskorting voor VUT en prepensioen** bedraagt 0,33% (2014: 0,67%) van deze uitkeringen, met een maximum van € 61 (2014: € 121).

De **levensloopverlofkorting** is maximaal € 207 (2014: € 205) voor ieder jaar waarin bedragen zijn gestort in de levensloopregeling.

De **ouderschapsverlofkorting** en de **alleenstaande-ouderkorting** zijn vervallen. In 2014 bedroegen deze resp. € 4,29 per verlofjaar en € 947 (€ 481

voor AOW-gerechtigde alleenstaande ouders).

Eigen woning

Het eigenwoningforfait voor woningen met een WOZ-waarde tussen € 75.000 en € 1.050.000 (2014: € 1.040.000) bedraagt 0,75% (2014: 0,7%) van de waarde. Het verhoogde eigenwoningforfait voor het deel van de WOZ-waarde boven € 1.050.000 (2014: € 1.040.000) bedraagt 2,05% (2014: 1,8%). Aftrek van betaalde hypotheekrente in de vierde tariefschijf gaat tegen 51% (2014: 51,5%) in plaats van tegen het tabeltarief van 52%.

De rente in een uitkering uit een kapitaalverzekering eigen woning is onbelast als de uitkering niet meer bedraagt dan € 36.600 (2014: € 36.300) bij tenminste 15 jaar premiebetaling en niet meer dan € 161.500 (2014: € 160.000) bij 20 jaar of meer premiebetaling. Met ingang van 1 januari 2013 is de vrijstelling voor de kapitaalverzekering eigen woning voor nieuwe gevallen vervallen.

De maximale vrijstelling voor kamerverhuur bedraagt in 2015 € 4.954 (2014: € 4.748).

Levensonderhoud kinderen

De forfaitaire aftrek voor bijdragen in het levensonderhoud van kinderen is afgeschaft per 1 januari 2015.

Lijfrentepremie

Betaalde premies voor lijfrenteverzekeringen zijn onder voorwaarden aftrekbaar. Voor iemand die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt bedraagt de aftrekbare premie (jaarruimte) 13,8% (2014: 15,5%) van de premiegrondslag, met een maximum van € 12.153 (2014: € 25.181). De jaarruimte wordt verminderd met de opbouw van pensioenaanspraken en dotaties aan de oudedagsreserve. Wie in de voorgaande 7 jaar de jaarruimte niet (geheel) heeft benut kan gebruik maken van een aanvullende aftrek. Deze reserveringsruimte bedraagt 17% (2014: idem) van de premiegrondslag in het jaar van aftrek.

Er geldt een maximum van € 7.052 (2014: € 6.989). Voor wie aan het begin van het kalenderjaar maximaal 10 jaar jonger is dan de AOW-gerechtigde leeftijd wordt dit maximum verhoogd tot € 13.927 (2014: € 13.802).

De premiegrondslag is het totaal van de winst uit onderneming, het resultaat uit werkzaamheden en het inkomen uit arbeid in het vorige jaar, met een maximum van € 100.000 en verminderd met de (AOW) franchise ter grootte van € 11.936 (2014: € 11.829). Voor het jaar 2014 gold een maximale premiegrondslag van € 162.457.

Voor tijdelijke oudedagslijfrenten is het maximale bedrag van de jaaruitkering € 21.142 (2014: € 20.953). Premies voor tijdelijke oudedagslijfrenten zijn alleen aftrekbaar als de uitkeringen niet eerder ingaan dan in het jaar waarin men de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Vooraf ingevulde aangifte voor 1 mei 2015 indienen

De vooraf ingevulde aangifte inkomstenbelasting over 2014 staat vanaf 1 maart 2015 klaar. Anders dan in voorgaande jaren moet de aangifte niet voor 1 april maar voor 1 mei 2015 binnen zijn. De gegevens die de Belastingdienst vooraf op de aangifte heeft ingevuld, moeten worden gecontroleerd en waar nodig worden aangevuld. Wie zijn aangifte zonder wijzigingen wil indienen, kan gebruikmaken van de aangifte-app. De app bevat dit jaar ook de hypotheekgegevens.

Mensen die in de maand maart aangifte



doen, krijgen zeker voor 1 juli bericht van de Belastingdienst. Voor aangiften, die in april binnenkomen, is dit niet zeker, al streeft de Belastingdienst er naar om ook dan voor 1 juli bericht te geven.

Verlengde betaaltermijn aanslag IB 2014

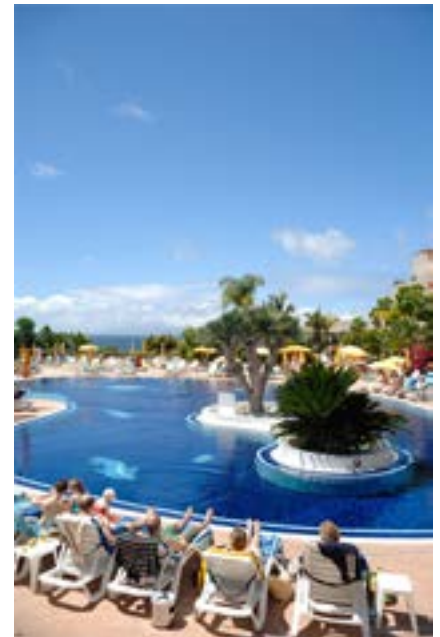
Voor de aanslag inkomstenbelasting 2014 geldt een langere betaaltermijn. De gebruikelijke termijn voor het betalen van een belastingaanslag is zes weken. Voor de aanslagen inkomstenbelasting 2014 wordt de termijn met vier maanden verlengd. Over de verlengde betaaltermijn wordt geen invorderingsrente berekend. De verlenging van de betaaltermijn is een reactie op het niet kunnen verwerken in de voorlopige aanslagen 2014 van wijzigingen als het inkomensafhankelijk maken van de algemene heffingskorting. De arbeidskorting was al eerder inkomensafhankelijk geworden. Omdat deze wijzigingen niet in de voorlopige aanslagen 2014 zijn verwerkt, vallen de definitieve aanslagen hoger uit. In de voorlopige aanslagen 2015 en in de salarissystemen zijn de wijzigingen van 2014 verwerkt.

ARBEIDSRECHT

Modernisering verlof en arbeidstijden

De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel Modernisering Regelingen voor Verlof en Arbeidstijden aangenomen. De meeste maatregelen gaan in op 1 januari 2015. De wet bevat maatregelen die het combineren van werk en zorgtaken moeten vereenvoudigen.

- Partners krijgen een onvoorwaardelijk recht op drie dagen ouderschapsverlof rond de geboorte van een kind, naast het bestaande kraamverlof van twee dagen.
- Het bevallingsverlof wordt verlengd bij een langdurige ziekenhuisopname van een pasgeboren kind.
- Het bevallingsverlof gaat over naar de vader als de moeder overlijdt bij de



geboorte van het kind.

- De mogelijkheden voor kort- en langdurend zorgverlof worden verruimd waardoor ook zorgverlof kan worden opgenomen voor een huisgenoot, vriend of tweedegraads familielid. Deze verruiming gaat in op 1 juli 2015.
- Werknemers mogen ieder jaar vragen om een andere arbeidsduur. Tot nu toe kon dat één keer per twee jaar.

Doorwerkbelemmeringen

Ruim 8 jaar nadat de SER advies heeft uitgebracht over het wegnemen van arbeidsrechtelijke belemmeringen voor het doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd ligt er nu een wetsvoorstel om dat te regelen. Hoewel zich naar verwachting binnen afzienbare tijd geen krapte op de arbeidsmarkt zal voordoen, vindt het kabinet het toch nodig om nu met dit wetsvoorstel te komen.

Om het risico van verdringing op de arbeidsmarkt te beperken is het Ontslagbesluit aangepast. Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen moet een werkgever eerst AOW-gerechtigde werknemers ontslaan en pas daarna andere werknemers die voor ontslag in aanmerking komen. In de Wet Werk en Zekerheid is geregeld dat een werkgever de arbeidsovereenkomst bij of na het



bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd zonder tussenkomst van UWV of rechter kan opzeggen. Voor werknemers die na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst zijn genomen gelden de normale regels voor opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen als een arbeidsovereenkomst bij of na de pensioengerechtigde leeftijd eindigt. Het wetsvoorstel bevat de volgende maatregelen.

- AOW-gerechtigden in dienstbetrekking of van wie de arbeidsovereenkomst eindigt op of na de eerste dag van arbeidsongeschiktheid tot werken hebben recht op een ZW-uitkering van maximaal zes weken. Het ziekengeld wordt verhaald op de werkgever omdat voor deze categorie werknemers geen premies werknemersverzekeringen betaald hoeven te worden.
- De opzegtermijn voor een AOW-gerechtigde werknemer bedraagt 1 maand ongeacht de lengte van het dienstverband.
- De ketenbepaling wordt aangepast, waardoor bij cao kan worden bepaald dat voor AOW-gerechtigde werknemers ten hoogste na 6 contracten of na 48 maanden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Ook kan worden bepaald dat bij deze beoordeling alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking worden genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- De Wet Minimumloon en Minimumvakantietoelag wordt ook van toepassing op AOW-gerechtigden.
- De Wet Aanpassing Arbeidstijden wordt buiten toepassing verklaard voor AOW-gerechtigde werknemers. De werkgever van een AOW-gerechtigde is

daardoor niet verplicht in te gaan op een verzoek om uitbreiding of vermindering van het aantal te werken uren.

Wijzigingen arbeidsrecht

Per 1 januari 2015 zijn er belangrijke wijzigingen in het arbeidsrecht doorgevoerd. Zo is de Wet Werk en Zekerheid van kracht geworden, evenals de Wet Modernisering Regelingen voor Verlof en Arbeidstijden. Onderstaand een overzicht van de maatregelen.

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 is vervallen 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. Met ingang van 1 januari 2015 is de mogelijkheid om een concurrentiebeding op te nemen in contracten voor bepaalde tijd in beginsel vervallen. Alleen in bijzondere gevallen is een concurrentiebeding nog toegestaan.

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 per 1 januari 2015 niet meer onbeperkt worden opgerekt. Het uitzendbeding mag 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 is vervallen per 1 januari 2015.

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.

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 van de 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 zogenaamde transitievergoeding 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.

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.

LOONBELASTING

Wijzigingen loonbelasting

Per 1 januari 2015 zijn de volgende zaken gewijzigd in de loonbelasting.

80%-regeling voor afkoop levenslooptegoed

In 2013 konden deelnemers aan de levenslooptegoed het levenslooptegoed volledig opnemen, waarbij over slechts 80% van het levenslooptegoed op 31 december 2011 loonheffingen werden ingehouden. Wie in 2013 geen gebruik heeft gemaakt van deze regeling, krijgt in 2015 een herkansing.

Bij volledige opname hoeft slechts over 80% van het levenslooptegoed op 31 december 2013 (inclusief rendement) loonheffingen ingehouden te worden. Uiteraard kan de werknemer daarna geen gebruik meer maken van het overgangsrecht.

Gebruikelijk loon

Het gebruikelijk loon, dat is het salaris dat een werknemer met een aanmerkelijk belang tenminste moet verdienen, is vastgesteld op het hoogste van de volgende bedragen:

- 75% van het loon uit de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het loon van de meestverdienende werknemer van de werkgever of van een verbonden lichaam;
- € 44.000.

De regeling geldt bijvoorbeeld voor de dga. In de gebruikelijkloonregeling is het volgende veranderd:

- de doelmatigheidsmarge is gedaald van 30% naar 25%. De afwijking van het loon van de dga ten opzichte van het voor hem geldende gebruikelijk loon is daardoor kleiner;
- het begrip "meest vergelijkbare dienstbetrekking" vervangt het begrip "soortgelijke dienstbetrekking". Daardoor zijn ook vergelijkingen mogelijk met werknemers die niet hetzelfde werk doen.

Werkkostenregeling

Met ingang van 2015 is de werkkostenregeling verplicht en de mogelijkheid om de oude regeling voor vergoedingen en verstrekkingen toe te passen vervallen. De vrije ruimte voor onbelaste vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers bedraagt 1,2% (2014: 1,5%) van de fiscale loonsom. Voor een maaltijd in een bedrijfskantine geldt als normbedrag € 3,20 (2014: € 3,15) per maaltijd. Voor huisvesting en inwoning geldt als normbedrag € 5,40 (2014: € 5,35) per dag.

Belangrijke wijzigingen in de werkkostenregeling zijn:

1. invoering noodzakelijkheids criterium;
2. wijziging afrekensystematiek;
3. invoering concernregeling;



4. invoering gerichte vrijstelling voor producten uit eigen bedrijf.

1. Noodzakelijkheids criterium

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

2. Afrekenings systematiek

De werkgever hoeft met ingang van 2015 niet meer per tijdvak te controleren of de vrije ruimte wordt overschreden. Na afloop van het kalenderjaar kan de werkgever voor alle vergoedingen en verstrekkingen uit dat jaar in één keer toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden en de eventueel verschuldigde belasting op de aangifte over het eerste tijdvak van het volgende kalenderjaar afdragen. Desgewenst kan een werkgever de loonbelasting al eerder in gedeelten afdragen.

3. Concernregeling

Door de invoering van de concernregeling is het mogelijk om op concernniveau de vrije ruimte vast te stellen en te toetsen. Daarvoor geldt als voorwaarde dat de moedermaatschappij voor 95% of meer eigenaar is van de (klein)dochtermaatschappij(en) gedurende het hele kalenderjaar.

4. Gerichte vrijstelling

Aan de bestaande gerichte vrijstellingen is toegevoegd het verlenen van korting op goederen uit eigen bedrijf, voor zover

de korting niet meer bedraagt dan 20% en het totaal bedrag aan korting per werknemer per jaar niet meer dan € 500.

Privégebruik auto 2015

| Bijstelling | CO ₂ -uitstoot in g/km |
|-------------|-----------------------------------|
| 4% | 0 |
| 7% | 1-50 |
| 14% | 51-82 |
| 20% | 83-110 |
| 25% | >110 |

De in de tabel opgenomen percentages en uitstootgrenzen gelden voor auto's die in 2015 worden aangeschaft of te naam gesteld.

Afdrachtvermindering S&O en subsidie praktijkleren

Per 1 januari 2015 zijn de regelingen als volgt.

Speur- en ontwikkelingswerk (S&O)

De afdrachtvermindering S&O bedraagt 35% (2014: idem) tot een loonbedrag van € 250.000 (2014: idem) en 14% (2014: idem) over het loon daarboven. De maximale afdrachtvermindering bedraagt € 14 miljoen (2014: idem). Een niet benut deel van de afdrachtvermindering kan worden verrekend met tijdvakken in het kalenderjaar die buiten de periode vallen waarop de S&O-verklaring betrekking heeft. Met ingang van 2015 geldt de afdrachtvermindering S&O niet meer voor contractonderzoek. Publieke instellingen als academische ziekenhuizen en universiteiten hebben daardoor geen recht meer op de afdrachtvermindering als zij in opdracht van bedrijven S&O-werk uitvoeren.

Onderwijs

De afdrachtvermindering onderwijs is per 1 januari 2014 afgeschaft. In plaats daarvan is de subsidieregeling praktijkleren gekomen. Het subsidiebedrag bedraagt maximaal € 2.700 per gerealiseerde praktijk- of werkleerplaats. De regeling wordt uitgevoerd door de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. De aanvraag wordt gedaan door de werkgever. De werkgever ontvangt de subsidie naar verhouding van de periode waarin hij

begeleiding heeft verzorgd. De werkgever hoeft niet een volledig jaar begeleiding te geven om subsidie aan te kunnen vragen. De regeling geldt voor de volgende categorieën:

- Vmbo-leerlingen die een leer-werktraject volgen;
- Mbo-leerlingen die deelnemen aan een beroepsbegeleidende leerweg (bbl);
- Hbo-studenten die een technische opleiding volgen die bestaat uit een combinatie van leren en werken;
- Promovendi en technologisch ontwerpers in opleiding (toio's).

SOCIALE VERZEKERINGEN

Premies

werknemersverzekeringen 2015

Voor 2015 gelden de volgende premiepercentages voor de werknemersverzekeringen:

| | |
|--|----------|
| WW-Awf | 2,07% |
| WAO/WIA basis | 5,25% |
| Kinderopvang | 0,50% |
| Werkhervattingskas | variabel |
| Zvw | 6,95% |
| Idem, bijdrage werknemer (indien van toepassing) | 4,85% |
| Idem, zeevarenden | 0,00% |
| Ufo | 0,78% |

Het maximum premieloon bedraagt in 2015 € 51.976. Per loontijdvak gelden de volgende maxima:

- Per dag: € 199,90;
- Per week: € 999,53;
- Per vier weken: € 3.998,15;
- Per maand: € 4.331,33;
- Per kwartaal: € 12.994.

Het aantal SV-dagen in 2015 bedraagt 261. Voor de premieberekening wordt uitgegaan van 260 dagen.



Verhoging AOW-leeftijd sneller

Nadat de AOW-leeftijd vanaf de invoering jarenlang 65 jaar is geweest, wordt deze met ingang van 2013 geleidelijk verhoogd tot in 2023 de AOW-leeftijd 67 jaar bedraagt. Daarna wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de stijging van de levensverwachting. Voor het eerst in 2024 zou dan een verdere verhoging mogelijk worden indien de gestegen levensverwachting daartoe in 2019 aanleiding zou geven. Het kabinet heeft nu een wetsvoorstel ingediend om de verhoging van de AOW-leeftijd te versnellen. De achtergrond van dit wetsvoorstel is bezuiniging op de overheidsuitgaven.

Het wetsvoorstel komt erop neer dat al in 2021 de AOW-leeftijd op 67 jaar wordt gesteld en dat de koppeling aan de stijging van de levensverwachting in 2022 ingaat. Die aanpassing vindt plaats in stappen van drie maanden per jaar. De voorgestelde vaste aanpassing van de AOW-leeftijd is als volgt:

- In 2016: 65 jaar en zes maanden.
- In 2017: 65 jaar en negen maanden.
- In 2018: 66 jaar.
- In 2019: 66 jaar en vier maanden.
- In 2020: 66 jaar en acht maanden.
- In 2021: 67 jaar.

VENNOOTSCHAPSBELASTING

Regime fiscale eenheid wordt aangepast

Het Hof van Justitie EU heeft eerder dit jaar in reactie op prejudiciële vragen van Hof Amsterdam geoordeeld dat het Nederlandse regime van de fiscale eenheid in de vennootschapsbelasting op onderdelen tekort schiet. De vragen van Hof Amsterdam betroffen de onmogelijkheid om een fiscale eenheid te vormen tussen een moedermaatschappij en een kleindochtermaatschappij wanneer de tussenliggende dochtermaatschappij in het buitenland is gevestigd. Het Hof van



Justitie EU is van oordeel dat ook een fiscale eenheid tussen in Nederland gevestigde zustermaatschappijen mogelijk moet zijn als de moedermaatschappij in het buitenland is gevestigd. Hof Amsterdam heeft in een drietal uitspraken aansluiting gezocht bij het oordeel van het Hof van Justitie EU.

De staatssecretaris van Financiën heeft laten weten dat hij geen beroep in cassatie zal instellen tegen de uitspraak van Hof Amsterdam. In de eerste helft van 2015 komt hij met een wetsvoorstel om het regime van de fiscale eenheid aan te passen. Vooruitlopend daarop heeft de staatssecretaris een beleidsbesluit uitgebracht waarin wordt goedgekeurd dat de Belastingdienst verzoeken om vorming van een fiscale eenheid in hiervoor genoemde situaties honoreert. De aanpassingen van de fiscale eenheid blijven beperkt tot vennootschappen in de andere lidstaten van de Europese Unie, Noorwegen, Liechtenstein en IJsland.

Innovatiebox blijft

In antwoord op Kamervragen heeft de staatssecretaris van Financiën gezegd dat het afschaffen van de innovatiebox niet aan de orde is. De G20 landen zouden op het punt staan om dergelijke regelingen af te schaffen, maar dat blijkt niet juist te zijn. De discussie in de G20 gaat over het voorkomen van misbruik

van dergelijke regelingen. Met een Duits-Brits compromis wordt erkend dat een innovatiebox belangrijk is om onderzoek en ontwikkeling in Europa te stimuleren. Mocht de uitwerking van dat compromis in Nederland leiden tot een beperking van de innovatiebox, dan zal een eventuele vrijval van het budget op andere wijze worden besteed om innovatie te stimuleren.

VARIA

Geen overtreding concurrentieverbod

In de arbeidsovereenkomst van een statutair directeur van een BV was een concurrentiebeding opgenomen. Dat beding verbood hem om binnen een jaar na zijn uitdiensttreding werkzaam te zijn voor een bedrijf in dezelfde branche als de BV. De BV dreef een landelijke keten van drogisterijzaken en reformwinkels. Nadat de arbeidsovereenkomst tussen partijen was beëindigd, begon de voormalig directeur een eenmanszaak in thee, kruiden en specerijen. De BV was van mening dat de voormalig directeur daarmee het concurrentiebeding overtrad en vorderde dat hij zijn activiteiten zou opschorten. De voorzieningenrechter legde de bepalingen van het concurrentiebeding uit op basis van de taalkundige betekenis van de woorden. De voorzieningenrechter volgde het standpunt van de voormalig directeur dat zijn bedrijf in een andere bedrijfstak viel dan het bedrijf van de BV. Gelet hierop vond de voorzieningenrechter aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de voormalig directeur het concurrentiebeding niet heeft overtreden.