

BELGIUM-HOLLAND COUNTRY DESK





INHOUD

EDITORIAAL	2
ONDERNEMINGSFISCALITEIT	3
Geen sociale bijdragen meer voor eerste werknemer(s) in België	3
Werken met Nederlands personeel op werven in België	5
Thuiswerken voor grensarbeiders	7
VERMOGENSFISCALITEIT	9
Hoe moet iemand zich inschrijven in België ?	9
Gewijzigd standpunt inzake schenking met voorbehoud van vruchtgebruik voor Nederlandse notaris	10
Nederlandse vermogensrendementsheffing mogelijk in strijd met Europees Recht	11
Stand van zaken inzake de fiscale behandeling van Nederlandse pensioenen in België	12
SEMINARIES	13

©BDO 2016: De opgenomen informatie in deze nieuwsbrief heeft een signalerend en globaal karakter en is niet bedoeld als beroepsmatig advies. Onze adviseurs houden zich ter beschikking om verdere adviezen en acties terzake met u uit te werken.

U vindt onze Nieuwsbrief eveneens op www.bdo.be.

V.U. BDO Academy Burg.Ven. CVBA/Soc. Civ. SCRL Dirk Van wal, p/a
The Corporate Village, Da Vincilaan 9 Box E6,
Elsinor Building – 1935 Zaventem

DE INTERNATIONAAL FEL GESMAAKTE OVERZICHTSTENTOONSTELLING VAN JEROEN BOSCH IN HET NOORDBRABANTS MUSEUM IN'S HERTOGENBOSCH KENDE DIT VOORJAAR EEN ONGEZIEN SUCCES. TIJDENS DE LAATSTE DAGEN WAS HET MUSEUM ZELFS DAG EN NACHT OPEN. BOSCH WAS DAN OOK EEN MEESTER IN HET SCHILDEREN VAN FANTASTISCHE TAFERELEN MET ALLERHANDE MAGISCHE FIGUREN.



Om de overvloedige beeldtaal Van Bosch tenvolle te doorgronden, is een goede toelichting door een gids aangewezen. Op die manier zie je als toeschouwer veel meer in de landschappen van de schilder. En dat is precies wat ook BDO nastreeft: door het bos(ch) de bomen van het fiscale landschap beter laten zien !

Dirk Van wal



1 ONDERNEMINGSFISCALITEIT

GEEN SOCIALE BIJDAGEN MEER VOOR EERSTE WERKNEMER(S) IN BELGIË

BELGIË KENT SINDS 1 JANUARI 2016 EEN QUASI-VOLLEDIGE VRIJSTELLING VAN SOCIALE BIJDAGEN VOOR DE WERKGEVER (PATRONALE LASTEN) IN GEVAL VAN DE AANWERFING VAN EEN EERSTE WERKNEMER. VERDER ZIJN ER BELANGRIJKE KORTINGEN BIJ DE AANWERFING VAN DE VOLGENDE VIJF WERKNEMERS. OP DEZE WIJZE WIL MEN 'NIEUWE' WERKGEVERS STIMULEREN OM ACTIEF TE WORDEN OP DE BELGISCHE MARKT EN ER PERSONEEL AAN TE WERVEN.

Voor wie geldt dit?

Om als "nieuwe" werkgever aanzien te worden, mag een werkgever nog nooit onderworpen zijn geweest aan de Belgische sociale zekerheid, of hier al ten minste 4 opeenvolgende kwartalen niet meer aan onderworpen zijn geweest.

Het betreft een eerste onderwerping aan de Belgische sociale zekerheid. Een Nederlandse werkgever met bijvoorbeeld 50 werknemers in Nederland, geniet bij zijn 'eerste' aanwervingen in België eveneens van de vrijstelling en vermindering van sociale zekerheidsbijdragen.

Indien men als werkgever een nieuwe onderneming wenst op te richten, waarbij deze nieuwe onderneming samen met de bestaande andere ondernemingen deel uitmaakt van eenzelfde technische bedrijfseenheid, kijkt men naar de tewerkstellingsaanwinst van de gehele technische bedrijfseenheid. Er is sprake van één technische bedrijfseenheid indien uit de sociale en economische criteria blijkt dat de bedrijven behoren tot dezelfde economische groep, gevestigd zijn op hetzelfde adres, dezelfde of complementaire activiteiten hebben, eenzelfde bestuur hebben, en het geheel van

de werknemers een zekere graad van samenhang vertoont.

Ook al gaat het dan om een eerste tewerkstelling bij een 'nieuwe' werkgever, namelijk bij de nieuw opgerichte onderneming, toch zal bekeken moeten worden of er ook effectief sprake is van reële werkgelegenheidscreatie binnen de groep. Dit zal enkel het geval zijn indien er bijkomende werknemers worden aangeworven binnen het totaal van de technische bedrijfseenheid. Dit is niet het geval indien men werknemers 'overzet' van een reeds bestaande naar een 'nieuwe' onderneming.

Vermindering van sociale bijdragen (RSZ-bijdragen)

Voor startende werkgevers werd er specifiek een forfaitaire vermindering aan RSZ-bijdragen toegekend voor de aanwerving van de eerste 6 werknemers. Deze doelgroepvermindering bestaat al sinds 2004 voor de eerste 3 aanwervingen, in 2014 werd deze uitgebreid tot de vierde en de vijfde aanwerving. Sinds 1 januari 2016 werd deze doelgroepvermindering

nogmaals uitgebreid tot de eerste 6 aanwervingen.

De vermindering zoals deze gold in 2015 voor de eerste tot en met de vijfde aanwerving, wordt vanaf 1 januari 2016 toegekend aan de tweede tot en met de zesde aanwerving.

Opmerkelijk is dat de eerste aanwerving die men in België in de periode van 1 januari 2016 tot 31 december 2020 doet, volledig is vrijgesteld van patronale bijdragen en dit voor onbepaalde duur.

De vrijstelling heeft betrekking op het basistarief, dat momenteel 30 % bedraagt. Naast dit basistarief dienen nog bepaalde bijzondere en/of sectorale bijdragen betaald te worden. Bij de tewerkstelling van een bediende gaat het om enkele luttele percentages. In geval van tewerkstelling van arbeiders kan dit afhankelijk van de sector waar men werkzaam is, nog wel een stuk hoger liggen.

Tip! Per kwartaal kan men als werkgever kiezen voor welke werknemer men de volledige vrijstelling wil genieten. Indien u bijvoorbeeld zes maanden na de aanwerving van een deeltijdse 'goedkope' werknemer, daarna een voltijdse 'dure' werknemer aanwerft, kan u ervoor kiezen om de volledige vrijstelling van de eerste aanwerving te laten toepassen op de 'dure tweede' werknemer, en de vermindering voor de tweede aanwerving te genieten op de 'goedkopere eerste' werknemer.

Tevens geldt nog een andere belangrijke maatregel voor startende kleine ondernemingen : zij moeten 10 % van de bedrijfsvoorheffing op de lonen (loonbelasting) niet doorstorten aan de Belgische

overheidsinstanties, maar mogen die behouden. Voor micro-ondernemingen mag zelfs 20 % behouden worden.

Overzicht vanaf 2016

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de verminderingen in 2016. Het betreft een forfaitaire vermindering per kwartaal. Enkel voor de eerste aanwerving is het een volledige vrijstelling, weliswaar enkel van de basisbijdrage.

WIN	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.050	1.050	1.050	1.050	450	450	450	450	-
3	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	450	450	450	450	450	450	450	450	-
4	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	450	450	450	450	-	-	-	-	-
5	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	400	400	400	400	-	-	-	-	-
6	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	400	400	400	400	-	-	-	-	-

Overzicht vanaf 2017

Vanaf 2017 wordt zowel het bedrag van de vermindering als de duurtijd waarvoor men de vermindering kan genieten, verder opgetrokken voor de derde tot en met de zesde aanwerving (zie onderstaande tabel).

WIN	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14
1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	1.550	1.550	1.550	1.550	1.550	1.050	1.050	1.050	1.050	450	450	450	450	-
3	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	450	450	450	450	-
4	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	450	450	450	450	-
5	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	450	450	450	450	-
6	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	1.050	450	450	450	450	-

Terugwerkende kracht tot in 2015

Wel jammer als u net in 2015 uw eerste 5 of 6 werknemers hebt aangeworven. Om hieraan tegemoet te komen, gaat men de regeling 'deels' met terugwerkende kracht toepassen. De verminderingen voor de eerste vijf aanwervingen van 2015 worden vanaf 2016

verhoogd in overeenstemming met de nieuwe regeling. Deze verhoging van de verminderingen zijn evenwel enkel van toepassing voor het aantal kwartalen waarvoor de vermindering nog van toepassing was op basis van de oude regeling. Voor de eerste aanwerving in 2015 zal u dus ook in 2016 kunnen genieten van een volledige vrijstelling van RSZ, weliswaar beperkt tot de maximale periode van 13 kwartalen en dus niet voor onbepaalde duur.

Met de nieuwe maatregelen wil men in België de tewerkstelling verhogen. De maatregel is al effectief gebleken. In de eerste maanden van dit jaar hebben al dubbel zoveel ondernemers een eerste werknemer aangeworven. De

vrijstelling en verminderingen gelden niet enkel voor Belgische, maar ook voor buitenlandse werkgevers die in België bijkomende jobs creëren. ■

Saskia Lombaerts



WERKEN MET NEDERLANDS PERSONEEL OP WERVEN IN BELGIË

TAL VAN NEDERLANDSE BOUWONDERNEMINGEN ZENDEN ELK JAAR WERKNEMERS NAAR BELGIË OM ACTIVITEITEN UIT TE VOEREN DIE IN BELGIË ONDER DE BOUWSECTOR VALLEN OF WORDEN BESCHOUWD ALS "WERKEN IN ONROERENDE STAAT". WELKE FORMALITEITEN MOETEN DAARBIJ GEVOLGD WORDEN?

Limosa melding

De Limosa melding is een verplichte melding van de tijdelijke tewerkstelling in België van buitenlandse werknemers (of zelfstandigen) die niet aan de Belgische sociale zekerheid zijn onderworpen. Deze melding moet vóór de start van de tewerkstelling in België worden uitgevoerd. Bij niet of laattijdige aangifte kunnen er zware sancties worden opgelegd.

Praktisch gezien, dient deze melding te gebeuren via een tool die door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) ter beschikking wordt gesteld. Een Limosa melding kan slechts voor een maximum periode van

12 maanden worden uitgevoerd. Indien de tewerkstelling in België langer duurt, zal er een nieuwe Limosa melding moeten gebeuren die overeenstemt met de nieuwe periode van tewerkstelling in België (12 maanden of korter).

Bij het uitvoeren van de Limosa melding dient de werkgever eveneens de sector aan te duiden waartoe men behoort. Veelal wordt "de bouwsector" aangeduid, hoewel de werkgever in werkelijkheid geen activiteiten uitvoert die in België onder de bouwsector vallen. Dit kan echter gevolgen hebben betreffende de andere verplichtingen die in België gelden voor de bouwsector (zie verder bij PDOK). Bij twijfel

is het raadzaam om ons hierover voorafgaandelijk te contacteren.

De buitenlandse werknemer moet het Limosa bewijs steeds bij zich hebben en kunnen voorleggen aan de opdrachtgever voor wie hij in België tijdelijk werkzaamheden uitvoert of bij elke controle op de werkplaats. Als de werknemer geen Limosa bewijs kan voorleggen, is de opdrachtgever gehouden om dit te melden aan de Belgische overheid.

Gespecialiseerde technici die dringende onderhoudswerken uitvoeren voor een maximum duur van 5 dagen per maand zijn vrijgesteld van de Limosa melding.

De werkgever die een Limosa melding heeft uitgevoerd (of hiervan is ontheven), wordt gedurende 12 maanden vrijgesteld van de verplichting om in België de volgende sociale documenten op te stellen en bij te houden:

- Een Belgisch arbeidsreglement;
- Een personeelsregister;
- Controledocumenten betreffende deeltijdse arbeid.

De buitenlandse werkgever die werknemers in België tewerkstelt, wordt eveneens gedurende 12 maanden vrijgesteld van het opstellen en het bijhouden van Belgische loonbrieven en een jaarlijks overzicht van de loonberekeningen (de zogenaamde individuele rekening) op voorwaarde, dat er in Nederland (het land van oorsprong) vergelijkbare documenten worden opgemaakt.

De Limosa melding werd in het leven geroepen om de aanwezigheid van buitenlandse arbeidskrachten in België te monitoren. De gegevens worden gebruikt voor controles en bijgevolg ook overgemaakt aan andere instellingen en (sociale) inspectiediensten.

Eén van de instanties die de gegevens van de Limosa melding kan consulteren, is de Patronale Dienst voor Organisatie en Controle van de bestaanszekerheid (afgekort PDOK).

Bij de Limosa melding moet er immers worden bepaald welke activiteiten er in België worden uitgevoerd. Indien er wordt bevestigd dat de onderneming tot de bouwsector behoort, zal de PDOK deze onderneming een verzoek sturen om zich aan te sluiten.

PDOK

Een Nederlandse onderneming die in België bouwactiviteiten komt uitvoeren m.a.w. activiteiten die in België onder de bouwsector vallen, moet zich verplicht aansluiten bij de PDOK.

De onderneming is eveneens gehouden om per kwartaal de aangifte van de bruto lonen (aan 100%) voor de arbeidsprestaties die in België werden uitgeoefend, te verrichten en de bijdrage van 9,12% te betalen. De aangifte

gebeurt via een specifiek formulier en dit uiterlijk op de laatste dag van de maand volgend op het kwartaal waarvoor de bijdrage is verschuldigd. Dit laatste geldt eveneens voor de betaling van de bijdrage. Deze bijdrage wordt berekend op de aangegeven lonen en wordt geïnd ter financiering van de getrouwheidszegels/premie of de zogenaamde eindejaarspremie/13de maand.

De aansluitings- en bijdrageverplichting gelden niet indien de Nederlandse onderneming onderworpen is aan de CAO voor het bouwbedrijf of de onderneming voorziet in een gelijkaardige Nederlandse regeling.

Indien er een gelijkaardige regeling van toepassing is, moet de onderneming nog steeds elk kwartaal aan de PDOK een lijst overmaken met de identiteit van de werknemers die in de loop van het voorbije kwartaal in België werden tewerkgesteld.

Andere verplichtingen

Indien de onderneming in België werkzaamheden uitoefent die kunnen worden beschouwd als "werken in onroerende staat" (ook al vallen deze werken niet onder de bouwsector in België), bijvoorbeeld het optrekken van metalen gebinten, zijn er toch een aantal verplichtingen waarmee rekening moet worden gehouden.

De voornaamste verplichtingen zijn:

- Aangifte van werken door de hoofdaannemer vóór de start van de werken;
- Inhoudingsplicht bij betaling van facturen indien de (onder) aannemer in België fiscale en/of sociale schulden heeft;
- Aanwezigheidsregistratie op werven die vanaf 1 maart 2016

starten en waarvan het totale bedrag 500.000 EUR (exclusief BTW) of meer bedraagt. Voor werven die vóór 1 maart 2016 zijn gestart, geldt een grensbedrag van 800.000 EUR of meer.

De Nederlandse onderneming die tijdelijk werknemers tewerkstelt in België voor het uitvoeren van activiteiten die kunnen worden beschouwd als bouwwerkzaamheden, zal eveneens gehouden zijn om de minimumlonen van de bouwsector te respecteren. Indien de werknemers niet-EU onderdanen zijn, is het eveneens van belang om na te gaan of ze over een verblijfstitel beschikken die geldig is gedurende de volledige periode van hun tewerkstelling in België. Bij illegale tewerkstelling in België kunnen er immers zware sancties worden opgelegd.

Ook zal er voor deze werknemers een A1 formulier moeten worden aangevraagd. Dit formulier attesteert dat zij voor de periode van hun tewerkstelling in België onderworpen zijn aan de Nederlandse sociale zekerheid. ■

Eveline Naudts



THUISWERKEN VOOR GRENSARBEIDERS

UIT DIVERSE STUDIES BLIJKT DAT WERKNEMERS STEEDS VAKER VAN THUIS UIT WERKEN. DEZE VORM VAN ARBEIDSFLEXIBILITEIT IS IN DE PRAKTIJK IMMERS VAAK EEN WIN-WIN SITUATIE VOOR ZOWEL WERKNEMER ALS WERKGEVER. VOOR DE WERKNEMER ZORGT THUISWERKEN MEESTAL VOOR EEN BETER EVENWICHT TUSSEN ZIJN PRIVÉ- EN BEROEPSLEVEN, TIJDSWINST, MINDER FILELEED, ... VOOR DE WERKGEVER LIGT DE WINST VAAK IN HET BESPAREN OP INVESTERINGEN IN KANTOORRUIMTE, BETER GEMOTIVEERDE EN PRODUCTIEVERE WERKNEMERS.

Wanneer een werkgever in een internationale tewerkstellingssituatie aan zijn werknemer toestaat om occasioneel of met een zekere regelmaat van thuis uit te werken, is het echter van belang om even stil te staan bij de mogelijke gevolgen van dit thuiswerken op de sociale zekerheids- en/of belastingpositie van de werknemer.

Voltijds werken in Nederland

Nemen we de situatie van een Belgisch inwoner die werkzaam is

voor een in Nederland gevestigde onderneming. De werkzaamheden van de werknemer worden voltijds in Nederland uitgeoefend.

De werknemer betaalt in deze situatie over zijn loon Nederlandse sociale zekerheidspremies en belasting. Als Belgisch inwoner moet hij wel zijn (vrijgesteld) netto Nederlands inkomen opnemen in zijn Belgische belastingaangifte, en zal hij over dit inkomen in België nog wel gemeentebelasting moeten betalen.

Thuisarbeid in combinatie met werkzaamheden in Nederland

Na verloop van tijd vraagt de werknemer aan zijn werkgever of het, gelet op de dagelijkse lastige pendel naar kantoor, toch niet mogelijk zou zijn om één tot twee dagen per week van thuis uit te werken. Indien de werkgever hiermee instemt, is het van belang om te noteren dat dit onvermijdelijk gevolgen zal hebben naar de toepasselijke sociale zekerheid en/of belastingheffing.

Verschuiving belastingheffing bij thuisarbeid < 25%

Indien de thuisarbeid minder dan 25% van de totale arbeidstijd bedraagt, bijvoorbeeld bij één dag thuisarbeid per week, zal de werknemer verder onderworpen blijven aan de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving en bijdragen, maar zal Nederland niet langer belasting mogen heffen over de werkzaamheden die fysisch niet op Nederlands grondgebied worden uitgeoefend.

Op basis van het tussen België en Nederland gesloten dubbelbelastingverdrag zal de belastingheffing over de prestaties van de werknemer immers maar aan Nederland toekomen voor de werkzaamheden die fysisch op Nederlands grondgebied worden uitgeoefend.

In de praktijk betekent dit dat in Nederland niet langer loonbelasting moet worden ingehouden op het loon dat betaald wordt voor de dagen dat van thuis uit gewerkt wordt (in ons voorbeeld 20%), maar dat over dit gedeelte in België belasting zal moeten betaald worden.

De werknemer komt door zijn thuisarbeid met andere woorden in

een salary split situatie terecht, wat in relatie tot Nederland zeker niet nadelig hoeft te zijn.

Verschuiving belastingheffing én sociale zekerheid bij thuisarbeid > 25%

Indien er in het hogervermelde voorbeeld sprake is van meer dan één dag thuisarbeid per week en hierdoor meer dan 25% van de werkzaamheden buiten Nederland verricht worden, zal niet enkel de belastingheffing over het loon voor de Belgische werkzaamheden van Nederland naar België verschuiven, maar zal de totale tewerkstellingssituatie onderworpen worden aan de Belgische sociale zekerheidswetgeving. Bijgevolg zal zowel het loon dat betaald wordt voor de Belgische als voor de Nederlandse werkdagen onderworpen worden aan Belgische werkgevers- en werknemersbijdragen.

Het is immers zo dat in een grensoverschrijdende tewerkstellingssituatie de EU-Verordening 883/2004 bepaalt in welk land een werknemer sociaal verzekerd is en bijdragen moet betalen. In tegenstelling tot de belastingheffing die gesplitst over twee landen kan gebeuren, kan een werknemer maar sociaal verzekerd zijn in één land. Van zodra een werknemer minimum 25% vanuit België gaat werken wordt hij automatisch verzekerd o.b.v. de Belgische sociale zekerheidswetgeving.

Voor de werkgever betekent dit dat hij in Nederland niet langer sociale premies zal moeten betalen voor deze werknemer, maar zich in België als werkgever zal moeten laten registreren bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en een volwaardige loonadministratie zal

moeten opstarten voor de inhouding en afdracht van de werknemers- en werkgeversbijdragen.

In zulke situatie zal in de Nederlandse loonadministratie bijgevolg nog enkel inhouding gebeuren van de Nederlandse loonbelasting op het loon voor de Nederlandse arbeidsdagen.

Daar waar de Nederlandse premieheffing beperkt wordt tot het maximum premieloan, worden in België zowel de werknemers- als de werkgeversbijdragen geheven op het totale bruto loon zonder enig plafond, waardoor een verschuiving van de sociale zekerheid van Nederland naar België voor de werkgever afhankelijk van de hoogte van het loon zou kunnen resulteren in een hogere loonkost (tenzij men in aanmerking komt voor verminderingen van de sociale bijdragen in België).

Overige aandachtspunten

Ter bevestiging van het toepasselijk sociaal zekerheidsrecht moet de werkgever een A1-verklaring aanvragen, dit zowel in de situatie van waarbij het Nederlands sociaal recht van toepassing blijft, als deze waarin de sociale zekerheidsheffing naar België schuift.

Verder mag niet uit het oog verloren worden dat ondanks het feit dat de werknemer zijn werkzaamheden in België zal verrichten in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst met de Nederlandse werkgever die gesloten werd onder Nederlands arbeidsrecht, ook rekening zal moeten gehouden worden met een aantal dwingende bepalingen van het Belgische arbeidsrecht. Voorbeelden van dwingende bepalingen onder Belgisch arbeidsrecht zijn de arbeidsduur, betaalde wettelijke

feestdagen (ook al vallen deze in een weekend), minimumlonen, het al dan niet toekennen van een eindejaarsvergoeding, wettelijke indexerings van het loon, de betaling van een ontslagvergoeding bij ontslag door de werkgever, de wijze waarop een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, ...

Specifiek inzake het van thuis uit werken zal moeten nagegaan worden of dit in overeenstemming met de Belgische wetgeving kwalificeert als "thuiswerk" of "telewerk", en de policy correct wordt geïmplementeerd en gemonitord, alsook of er een addendum aan de Nederlandse arbeidsovereenkomst wordt opgemaakt.

Dit verhaal geldt uiteraard ook in de omgekeerde situatie waar een in Nederland woonachtige werknemer werkzaam is voor een in België gevestigde onderneming.

Het is duidelijk dat alvorens aan een werknemer wordt toegestaan om een gedeelte van zijn arbeidstijd van thuis uit te leveren, goed moet stilgestaan worden bij de financiële en administratieve impact hiervan. ■

Nancy Slegers



VERMOGENSFISCALITEIT

HOE MOET IEMAND ZICH INSCHRIJVEN IN BELGIË ?

DANKZIJ HET VRIJ VERKEER VAN PERSONEN KUNNEN EU-BURGERS VRIJ REIZEN EN VERBLIJVEN OP HET GRONDGEBIED VAN DE EUROPESE UNIE. NEDERLANDERS DIE VOOR EEN PERIODE VAN LANGER DAN 3 MAANDEN IN BELGIË WENSEN TE VERBLIJVEN, DIENEN ZICH IN TE SCHRIJVEN BIJ DE GEMEENTE WAAR ZIJ VERBLIJVEN. MAAR HOE VERKRIJG JE ALS NEDERLANDER/EU-BURGER NU ZO EEN VERKLARING VAN INSCHRIJVING?

Een belangrijk onderdeel van het aanvraagformulier tot inschrijving (zgn. bijlage 19) heeft betrekking op de hoedanigheid van de aanvrager. De voornaamste hoedanigheden zijn: zelfstandige, werknemer in loondienst, en houder van toereikende bestaansmiddelen.

Afhankelijk van de hoedanigheid van de aanvrager kan de vervolgprocedure en de voor te leggen bewijsstukken verschillen.

Aldus zal iemand die geen werknemer of zelfstandige is, maar voldoende bestaansmiddelen heeft (bv. pensioen, rente, invaliditeitsuitkering) tevens moeten bewijzen dat hij beschikt over een ziekteverzekering die geldig is voor een lang verblijf in België.

De inschrijving moet worden aangevraagd bij het gemeentebestuur van de woonplaats binnen de 3 maanden na aankomst in België.

In principe kan de gemeente het verblijfsrecht onmiddellijk toekennen. In bepaalde gevallen wordt de aanvraag doorgestuurd naar de dienst Vreemdelingenzaken van de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken die binnen een termijn van 6 maanden een beslissing neemt.

Van zodra het verblijfsrecht is toegekend, krijg men als EU-burger een elektronische vreemdelingenkaart (zgn. E-kaart) en wordt men ingeschreven in het vreemdelingenregister.

Na een periode van 5 jaar van ononderbroken verblijf heeft een EU-burger het recht duurzaam in België te verblijven. Hierbij ontvangt men een elektronische E+ kaart en volgt er een inschrijving in het bevolkingsregister van de gemeente. ■

Bart Janssens



GEWIJZIGD STANDPUNT INZAKE SCHENKING MET VOORBEHOUD VAN VRUCHTGEBRUIK VOOR NEDERLANDSE NOTARIS

BELGISCHE INWONERS, WAARONDER OOK NEDERBELGEN DIE AL LANGER DAN TIEN JAAR WOONACHTIG ZIJN IN BELGIË (VLAANDEREN), KONDEN TOT VOOR KORT EFFECTEN OF GELDBELEGGINGEN MET VOORBEHOUD VAN VRUCHTGEBRUIK SCHENKEN VOOR EEN NEDERLANDSE NOTARIS. DEZE SCHENKING GESCHIEDDE VRIJ VAN SCHENKBELASTING. INDIEN DE SCHENKER NIET KWAM TE OVERLIJDEN BINNEN DE DRIE JAAR NA DE SCHENKING, WAS ER EVENMIN ERFBELASTING VERSCHULDIGD.

Volgens een nieuw standpunt van de Vlaamse Belastingdienst (Vlabel) zal de bovenvermelde praktijk voortaan echter geen voordeel meer opleveren op het vlak van de erfbelasting. Bij het overlijden van de schenker zal immers erfbelasting worden geheven in hoofde van de begiftigde op de volle eigendoms waarde van het geschonkene.

Alles draait in dit standpunt rond de interpretatie van het toepassingsgebied van een

zogenaamde "fictiebepaling" uit de Vlaamse Codex Fiscaliteit (voorheen artikel 9 van het Wetboek van successierechten). Volgens deze bepaling worden effecten en geldbeleggingen, die voor het vruchtgebruik zijn ingeschreven op naam van de erflater en voor de blote eigendom op naam van een derde, voor de heffing van de erfbelasting geacht in volle eigendom aanwezig te zijn in zijn nalatenschap, en als legaat door die derde te zijn verkregen. Dit tenzij wordt bewezen dat de verkrijging

geen bedekte bevoordeling van de derde is.

Het tegenbewijs dat de gesplitste inschrijving geen bedekte bevoordeling vormt, kan volgens Vlabel voortaan alleen worden geleverd door de schenking te onderwerpen aan de Vlaamse schenkbelasting van hetzij 3% (in de rechte lijn, tussen partners en echtgenoten), hetzij 7% (andere personen). Wanneer de schenkingsakte wordt verleden voor een Nederlandse notaris, is er geen Vlaamse schenkbelasting betaald zodat het tegenbewijs niet kan worden geleverd. De fiscale administratie stelt hierdoor de openlijke schenking voor een buitenlandse notaris gelijk met een "bedekte" bevoordeling.

Indien u effecten of geldbeleggingen wenst te schenken met voorbehoud van vruchtgebruik en zonder dat de begiftigden bij uw overlijden erfbelasting moeten betalen op de volle eigendoms waarde van hetgeen u heeft geschonken, kan de schenking voortaan best geschieden voor een Belgische notaris onder betaling van de Vlaamse schenkbelasting. De "ontsnappingsroute" via de Nederlandse notaris zal immers geen fiscaal voordeel meer opleveren. Voor alle duidelijkheid : schenkingen in volle eigendom, zonder voorbehoud van vruchtgebruik kunnen nog wel voor Nederlandse notaris gebeuren zonder dat erfbelasting is verschuldigd (mits overleving van drie jaar), eventueel gecombineerd met een betaling van een lijfrente.

Het nieuwe standpunt geldt voor gesplitste inschrijvingen vanaf 1 juni 2016. ■

Rutger Van Boven

NEDERLANDSE VERMOGENSRENDEMENTSHEFFING MOGELIJK IN STRIJD MET EUROPEES RECHT

AL GERUIME TIJD HOUDT DE HEFFING OP VERMOGEN DE GEMOEDEREN IN NEDERLAND BEZIG. DE ADVOCaat-GENERAAL VAN DE HOGE RAAD HEEFT IN DIT KADER OP 16 FEBRUARI 2016 EEN BELANGRIJK STANDPUNT INGENOMEN.



De rechtsvraag

Belanghebbende is na diens verhuizing naar het buitenland eigenaar gebleven van drie onroerende zaken in Nederland. Voor deze panden is een aanslag inkomstenbelasting opgelegd waarbij de panden in box 3 worden belast. De box 3-heffing bedraagt 30% over een fictief rendement van 4% van de waarde van de panden. Effectief worden de panden dus tegen 1,2% belast. In cassatie betoogt belanghebbende dat deze fictieve box 3-heffing over de panden in strijd is met het eigendomsrecht zoals dit is vastgelegd in het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), indien de belastingheffing per saldo hoger is dan de werkelijk gerealiseerde inkomsten.

Belastingheffing over fictief rendement

Volgens de Advocaat-Generaal heeft de politieke en economische

ontwikkeling sinds de invoering van de vermogensrendementsheffing aangetoond dat er geen zekerheid bestaat dat over een langere periode bezien een rendement van 4% haalbaar is. Verder komt hij tot de conclusie dat de fictieve heffing leidt tot een willekeurige en onvoorspelbare belastingdruk voor belastingplichtigen met vermogen. Tot slot kan de box 3-heffing confiscatoir uitpakken en tot een buitensporig hoge belastingdruk leiden, namelijk in geval de heffing hoger is dan het rendement - al dan niet in de vorm van vermogenswinst - dat met het vermogen gerealiseerd kan worden.

Strijdigheid met EVRM

Kortom, volgens de Advocaat-Generaal is de vermogensrendementsheffing strijdig met het EVRM en zou de rechter in individuele gevallen rechtsherstel moeten bieden. Als criterium stelt

hij voor om het rendement te vergelijken met de heffing en deze te verminderen voor zover de heffing de baten overtreffen. Hierbij dient de waardevermeerdering gedurende een belastingjaar tot het rendement te worden gerekend en meegenomen te worden in de vergelijking.

Conclusie

Het is afwachten of en in hoeverre de Hoge Raad de mening van de Advocaat-Generaal deelt dat de huidige forfaitaire heffing in box 3 in strijd is met het recht op ongestoord genot van eigendom. Indien u onder de reikwijdte van de box 3 heffing valt, zoals het geval is wanneer u buiten Nederland woonachtig bent en vastgoed in Nederland bezit, is het aan te raden om na te gaan hoe deze heffing zich verhoudt tot uw rendement.

Overigens geldt voor aanslagen die op 26 juni 2015 nog niet onherroepelijk vaststaan en betrekking hebben op spaartegoeden de zogenoemde massaal bezwaarprocedure. Dit houdt in dat afzonderlijk bezwaar maken tegen de forfaitaire heffing over spaarsaldi niet nodig is. Mocht de Hoge Raad met de Advocaat-Generaal van oordeel zijn dat in het algemeen bezien sprake is van strijdigheid met het EVRM, dan worden deze aanslagen automatisch herzien.

Mocht u voor uw individuele geval willen laten toetsen of sprake is van strijdigheid met het EVRM, bijvoorbeeld omdat de box 3-heffing hoger is dan het werkelijk behaalde rendement, of bestaat uw box 3-vermogen niet uit spaartegoeden, dan is de massaal bezwaarprocedure niet van toepassing en is individueel bezwaar maken noodzakelijk. ■

Tim Bogaerts



STAND VAN ZAKEN INZAKE DE FISCALE BEHANDELING VAN NEDERLANDSE PENSIOENEN IN BELGIË

DE BELASTINGHEFFING OVER EEN NEDERLANDS (WETTELIJK EN AANVULLEND) PENSIOEN VAN EEN NEDERLANDER DIE IN BELGIË WOONT, ZORGT REEDS VELE JAREN VOOR DISCUSSIES TUSSEN DE PENSIOENGENIETER EN DE BELGISCHE FISCUS. TIJD VOOR EEN ACTUEEL OVERZICHT :

AOW-uitkering

Aangezien het recht op AOW-uitkering opgebouwd wordt vanaf de 15e verjaardag voor mensen die in Nederland wonen of werken, stelt zich de vraag of de AOW-uitkering wel kan worden beschouwd als een pensioen dat rechtstreeks of onrechtstreeks betrekking heeft op een beroepsactiviteit.

Op basis van recente rechtspraak kan besloten worden dat enkel in de situatie waarbij de uitkering is opgebouwd op basis van het inwonerschap in Nederland de AOW-uitkering in België (gedeeltelijk) onbelastbaar is.

Aanvullende Nederlandse pensioenen

Definitief verworven rechten

Voor de fiscale beoordeling van aanvullende Nederlandse pensioenen (B-polis, pensioen in eigen beheer, Stichting pensioenfonds) wordt de theorie van de individuele en definitief verworven pensioenrechten gehanteerd. Hierbij moet men nagaan hoe de stortingen in België fiscaal zouden behandeld zijn geweest indien de genieter tijdens de opbouw van het pensioen rijksinwoner van België was geweest.

Als uit de pensioendocumenten blijkt dat de stortingen in het individueel en definitief voordeel van de genieter werden gedaan, dan zouden zij naar Belgische maatstaven op het ogenblik van de storting het karakter van een belastbare bezoldiging hebben gehad. De latere uitkeringen kunnen dan niet nogmaals worden belast als een beroepsinkomen in de vorm van een pensioen.

Door de Wet Aanvullende Pensioenen (WAP-wet) veranderde de wetgeving in België vanaf 2004 (2006 voor bedrijfsleiders) inzake de belastbaarheid van de pensioenopbouw. De pensioenopbouw wordt vanaf die datum immers vrijgesteld van belasting.

Met verwijzing naar de datum van inwerkingtreding van de WAP-wet meent de fiscus daaruit af te leiden dat alle pensioenuitkeringen vanaf 1 januari 2004/2006 niet langer vrijgesteld zijn, ongeacht of de pensioenstortingen zelf al dan niet voor 1 januari 2004/2006 zijn

gebeurd. Volgens de rechtspraak moet evenwel een opsplitsing worden gemaakt voor pensioenen die gedeeltelijk voor en na 1 januari 2004/2006 werden opgebouwd.

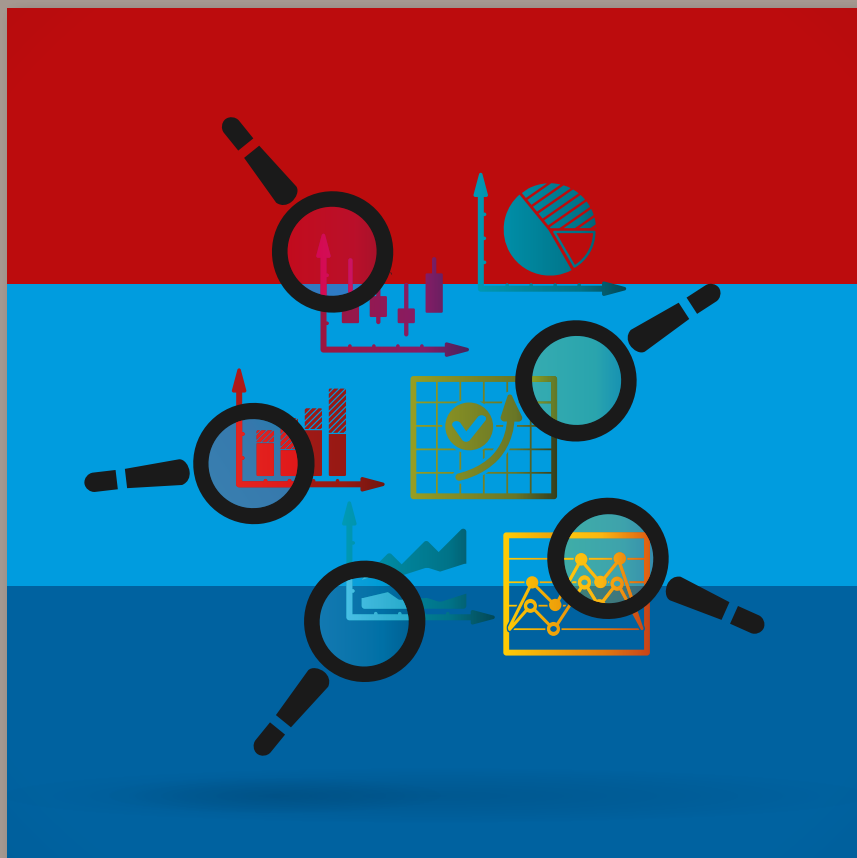
Vrijstelling periodieke uitkeringen in België

Indien de periodieke uitkeringen gunstig worden belast in België en het brutobedrag van de uitkeringen meer dan 25.000 EUR per kalenderjaar bedraagt, mag Nederland in toepassing van artikel 18 van het Dubbelbelastingverdrag heffen en moeten de uitkeringen in de Belgische aangifte personenbelasting worden vrijgesteld.

Sedert enkele jaren is hierbij een (nieuwe) discussie met de fiscus ontstaan inzake het progressievoorbehoud van een op basis van het Verdrag vrij te stellen inkomen dat, ware het niet vrijgesteld, naar Belgisch intern recht tegen een afzonderlijk tarief van 27% belastbaar zou zijn op basis van 3% van het prijsgegeven kapitaal.

Volgens de fiscus betreft het een vrijstelling met progressievoorbehoud, waardoor het vrijgesteld bedrag mee wordt gerekend om het toepasselijke globale belastingtarief op de andere inkomsten te bepalen. De toepassing van het progressievoorbehoud wordt echter betwist, aangezien er argumenten kunnen aangehaald worden die pleiten voor een totale vrijstelling zonder progressievoorbehoud. Allicht zal rechtspraak hierover uitsluitsel moeten brengen. ■

Bart Janssens



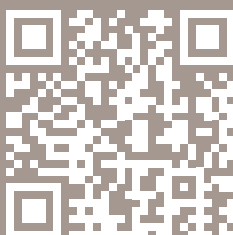
SEMINARIE :

BOEKHOUDKUNDIGE, FISCALE EN BTW VERSCHILLEN BIJ ZAKENDOEN IN NEDERLAND

DE NEDERLANDSE KAMER VAN KOOPHANDEL VOOR BELGIË EN LUXEMBURG (NKVK) ORGANISEERT, IN SAMENWERKING MET BDO, EEN SEMINAR OVER DE BOEKHOUDKUNDIGE, FISCALE EN BTW-VERSCHILLEN BIJ HET ZAKENDOEN IN NEDERLAND VOOR BELGISCHE BEDRIJVEN.

Het seminarie gaat door op dinsdag 7 juni 2016 van 13.00 uur tot 17.00 uur in het Tulip Inn hotel te Antwerpen (Berchem), Potvlietlaan 2.

➤ Inschrijvingen en meer info op : www.NKVK.be/nl/evenementen





BELGIUM-HOLLAND COUNTRY DESK

Onze België-Nederland Desk heeft een jarenlange ervaring opgebouwd in de begeleiding van enerzijds Nederlandse ondernemingen en natuurlijke personen die actief (willen) zijn in België, en van anderzijds Belgische ondernemingen en natuurlijke personen die werkzaamheden (willen) ontplooiën in Nederland. Meer dan 20 jaar geleden werd een grensoverschrijdende adviesgroep opgericht tussen BDO België en BDO Nederland waarbij alle opportuniteiten en nieuwe ontwikkelingen op de voet worden gevolgd.

VOOR MEER INFORMATIE OVER IN DEZE NIEUWSBRIEF BESPROKEN ONDERWERPEN KUNT U ZICH WENDEN TOT UW ACCOUNTMANAGER BIJ BDO.

U kunt ook steeds een vraag stellen:

- > Voor **België** aan **DIRK VAN WAL** (+32(0)3 230 58 40 – dirk.vanwal@bdo.be)
- > Voor **Nederland** aan **TOINE VAN BEERS** (+31(0)40 2698 288 - toine.van.beers@bdo.nl)

BDO Services CVBA / SCRL, a limited liability company incorporated in Belgium, is a member of BDO International Limited, a UK company limited by guarantee, and forms part of the international BDO network of independent member firms. BDO is the brand name for the BDO network and for each of the BDO Member Firms.

► Follow us



► www.bdo.be