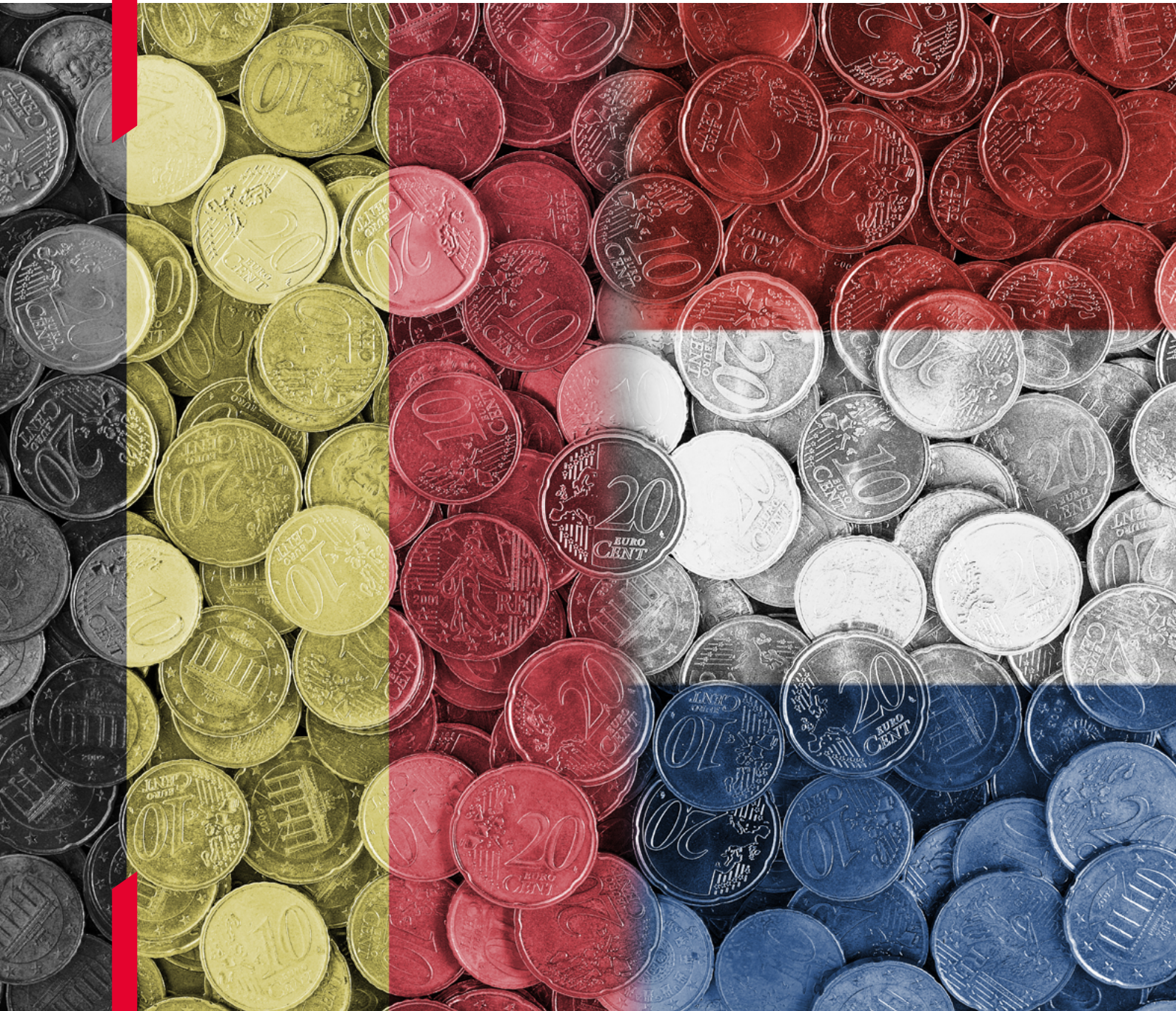


BELGIUM-HOLLAND COUNTRY DESK





EDITORIAAL

INHOUDSTAFEL

EDITORIAAL 2

ONDERNEMINGSFISCALITEIT
Post-COVID telewerken
in België of Nederland 3

MLI van toepassing op het
belastingverdrag Nederland -
België 9

Betalingstermijnen in
handelstransacties in België
en Nederland 11

VERMOGENSFISCALITEIT
Heffingsrecht over Nederlandse
pensioenen verschuift naar
België door stopzetting van
het regime van de definitief
verworven rechten 14

Kantelpunt box 3 16

INFLATIE IN BELGIË EN NEDERLAND

België kampt met een inflatie in maart 2022 van 9,3 procent. In Nederland is de inflatie in dezelfde maand opgelopen tot bijna 12 procent. Ook andere Europese lidstaten kennen een oncontroleerbare inflatie sinds de uitbraak van de oorlog in Oekraïne.

Inmiddels zijn België en Nederland op zoek gegaan naar middelen om de hoge energieprijzen en de inflatie onder controle te krijgen. In beide landen daalde het btw-tarief op energie, verlaagden de accijnzen op brandstof en werden energiesubsidies/sociale tarieven toegekend aan mensen met een beperkter inkomen.

We volgen de verdere evolutie op en zullen nieuwe maatregelen toelichten in deze nieuwsbrief.

Alvast veel leesplezier met deze nieuwe editie

Dirk Van wal





ONDERNEMINGSFISCALITEIT

POST-COVID TELEWERKEN IN BELGIË OF NEDERLAND

Indien een onderneming de intentie heeft om grenswerkers ook post-COVID een gedeelte van hun werkzaamheden van thuis uit te laten verrichten, is het aangewezen om de gevolgen hiervan grondig te onderzoeken. Wij bespreken hierbij de hoofdlijnen.

1. SPECIFIEKE MAATREGELEN GRENsarBEIDERS TIJDENS COVID

1.1 SOCIALE ZEKERHEID

De sociale zekerheidsinstanties in België en de omliggende landen beslisten tijdens de aanvang van de COVID-periode om de perioden van telewerk die in het thuisland van de werknemer verricht zouden worden als gevolg van de COVID-19-maatregelen, uit te sluiten bij de vaststelling van het toepasselijke socialezekerheidsstelsel. Deze uitzonderingsmaatregel zou gelden zolang de coronamaatregelen zouden aanhouden en werd genomen teneinde een tijdelijke verschuiving van sociale zekerheid gedurende de COVID-19-pandemie te voorkomen.

1.2 INKOMSTENBELASTING

Ook op fiscaal vlak werd tussen België en Nederland, op aanbeveling van de OESO, een bilateraal akkoord gesloten om de onvoorziene gevolgen van een belastingverschuiving zoveel mogelijk te voorkomen.

Zo wordt in het bilateraal akkoord o.a. bepaald dat alle arbeidsprestaties van werknemers die thuis worden uitgeoefend als gevolg van de COVID-19-maatregelen *mogen* worden beschouwd als werkdagen die worden uitgeoefend in het land waar de activiteiten zonder de maatregelen zouden zijn uitgeoefend. Bijgevolg *kunnen* de inkomsten met betrekking tot deze prestaties verder belastbaar blijven in de werkstaat.

Het bilaterale COVID-19-akkoord voorziet verder in een zelfde fictiebepaling voor situaties waar de werknemer tijdelijk werkloos is en geniet van een loondoorbetaling door de werkgever of recht heeft op een tijdelijke werkloosheidsuitkering.

Ondanks het feit dat in het bilateraal COVID-akkoord geen specifieke maatregelen werden opgenomen met betrekking tot vaste inrichtingen, stelde de OESO aanbeveling dat het



uitzonderlijk en tijdelijk verrichten van de werkzaamheden vanuit het woonland (thuiskantoor) als gevolg van de COVID-19-maatregelen geen belastbare vaste inrichting onder het verdrag zou doen ontstaan in hoofde van de werkgever. Noteer in dit verband dat België sowieso reeds een eerdere flexibele interpretatie hanteert wat de kwalificatie van een thuiskantoor als vaste inrichting betreft (zie verder).

Ook voor vertegenwoordigers resulteert het tijdelijk afsluiten van contracten vanuit de thuisbasis van de werknemers of agenten vanwege COVID-19, in principe, niet in een belastbare vaste inrichting onder het verdrag.

Anderzijds dienen de tijdelijke onderbrekingen van de werkzaamheden als gevolg van de COVID19-restricties voor bouw- en constructiewerkzaamheden, althans volgens de OESO, wel in aanmerking genomen te worden voor de bepaling van de duurtijd van bouw- en constructieprojecten. Hier is er m.a.w. wel potentieel een verhoogd risico op het ontstaan van een belastbare vaste inrichting onder het verdrag.

Dit alles neemt echter niet weg dat de Nederlandse onderneming met werknemers die vanuit hun thuiskantoor in België werken, mogelijks wel geacht kan worden te beschikken over een Belgische inrichting. De voorwaarden daartoe zijn immers aanzienlijk strikter dan deze onder het verdrag.

Wat weten we op heden over de einddatum van deze COVID-beslissingen en akkoorden?

De stapsgewijze verlengingen van de sociaalrechtelijke beslissingen en fiscale akkoorden zorgden er in de periode van maart 2020 tot op heden voor dat de thuiswerkdagen van grenswerkers op het vlak van sociale zekerheid en belastingheffing in heel wat situaties verder verloond mochten worden als dagen gewerkt in de oorspronkelijke werkstaat.

Ondertussen weten we dat zowel de standpunten op het vlak van de sociale zekerheid als het tussen België en Nederland gesloten bilateraal akkoord verlengd werd tot 30 juni 2022.

Of de huidige akkoorden na 30 juni 2022 nog verder zullen verlengd worden, is echter niet de verwachting.

2. MAAR WAT NA AFLOOP VAN DE COVID-19-MAATREGELEN?

Daar waar thuiswerken voor de uitbraak van COVID eerder de uitzondering was, heeft de COVID-crisis duidelijk zichtbaar gemaakt dat voor heel wat beroepen een groot

gedeelte van het werk van thuis uit kan verricht worden. We stellen in de praktijk vast dat het aanbieden van de mogelijkheid om één of meerdere dagen per week van thuis uit te werken een belangrijke factor is in de “war for talent” en de retentie van werknemers.

Indien een onderneming de intentie heeft om haar grenswerkers ook post-COVID een gedeelte van hun werkzaamheden van thuis uit te laten verrichten, is het van belang om de gevolgen hiervan voorafgaandelijk grondig te onderzoeken en er voor te zorgen dat de inregeling hiervan gebeurt in lijn met de wettelijke bepalingen. Thuiswerken heeft immers doorgaans gevolgen voor de belastingpositie van een werknemer en kan bovendien van invloed zijn op de sociale zekerheidspositie, het toepasselijk arbeidsrecht en de (inhoudings-) verplichtingen van de werkgever. Ook voor de werkgever zal het van belang zijn om na te gaan of het occasioneel dan wel gestructureerd telewerken een impact kan hebben op het vlak van de belastingheffing van haar resultaten.

2.1 SOCIALE ZEKERHEID

In welk land een grenswerker sociaal verzekerd is en waar sociale bijdragen moeten betaald worden, wordt bepaald o.b.v. de EU-Verordening 883/2004.

De verordening heeft als **basisprincipe** dat een werknemer slechts aan de sociale zekerheidswetgeving van één lidstaat kan onderworpen worden en dat bijgevolg slechts in één land premies moeten betaald worden.

De **hoofdregel** is dat een werknemer sociaal verzekerd is in het land waar hij zijn werkzaamheden verricht. Indien een werknemer maar in één land werkt, wordt hij onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van het werkland (tenzij uitzondering detachering).

Indien een grenswerker ook een gedeelte van zijn werkzaamheden verricht vanuit zijn woonland, geldt de socialezekerheidswetgeving van de woonstaat op voorwaarde dat hij ten minste 25% van zijn totale arbeidstijd van uit de woonstaat presteert. Indien dit aandeel minder is, dan geldt de sociale zekerheidswetgeving van het land waar de werkgever is gevestigd.

We verduidelijken dit aan de hand van een voorbeeld:

Een in België woonachtige grenswerker was voor de COVID-uitbraak voltijds werkzaam voor zijn Nederlandse werkgever in Nederland en werkte in de periode van maart 2020 tot op heden als gevolg van de COVID-maatregelen regelmatig van thuis uit in België.



Indien hij na het wegvallen van de COVID-akkoorden verder structureel van thuis uit blijft werken, zal hij gelijktijdig in twee landen werken.

Thuiswerk < 25% van de totale arbeidstijd: de Nederlandse socialezekerheidswetgeving blijft verder van toepassing.
Thuiswerk ≥ 25% van de totale arbeidstijd: verplichte onderwerping aan de Belgische socialezekerheidswetgeving.

Indien de grenswerker één dag per week van thuis uit zou werken en daarnaast ook nog klanten of werven in België zou bezoeken, dienen deze prestaties vanzelfsprekend ook mee gerekend te worden om de 25%-grens te bepalen.

Indien de sociale zekerheid verschuift naar België moet de inhouding van de Nederlandse premieheffing gestopt worden. De Nederlandse onderneming zal zich in België moeten registreren als werkgever en zorgen voor een correcte inhouding en doorstorting van de Belgische sociale zekerheidsbijdragen. Belangrijk hierbij te noteren is dat in België, in tegenstelling tot Nederland, de berekeningsgrondslag voor de sociale bijdragen niet gemaximeerd wordt, waardoor dit voor zowel de werkgever als de werknemer afhankelijk van de hoogte van het loon en de voordelen duurder kan uitvallen.

Omgekeerd kan het verschuiven naar Nederland van de sociale zekerheidswetgeving voor een in Nederland woonachtige grenswerker van een Belgische werkgever afhankelijk van de hoogte van het loon, door de maximering van de Nederlandse premieheffing dan weer resulteren in een financiële besparing.

Bijgevolg is het van belang dat de werkgever, alvorens aan de grenswerker thuiswerk toe te staan, de financiële gevolgen van het thuiswerken inzake de loonkost maar ook de administratieve verplichtingen als werkgever in het woonland vooraf goed in kaart brengt.

2.2 INKOMSTENBELASTING

Waar de sociale zekerheidspositie wordt bepaald o.b.v. de bepalingen van de EU-Verordening inzake sociale zekerheid, moet voor de toewijzing van de belastingheffing gekeken worden naar de bepalingen van het tussen België en Nederland gesloten dubbelbelastingverdrag.

Concreet zal de grenswerker die zijn werkzaamheden ook gedeeltelijk vanuit zijn woonland verricht in beide landen belast worden. Het loon en de voordelen die betaald worden voor de werkdagen in het oorspronkelijke werkland, zullen verder in dat land mogen belast worden. Het loon voor de telewerkdagen in het woonland alsook voor bijvoorbeeld zakelijke reizen buiten het woonland en het oorspronkelijke werkland zullen mogen belast worden in het woonland.

In tegenstelling tot de sociale zekerheid geldt bij tewerkstelling in het woonland geen minimum aandeel waarbij de belastingheffing naar de woonland schuift. Ook indien de werknemer slechts occasioneel werkzaamheden vanuit zijn woonland verricht, geldt voor deze dagen in principe belastingheffing in België.

Laten we dit even toepassen op ons voorbeeld:

In de situatie waar een Belgische grenswerker voor de COVID-uitbraak voltijds in Nederland werkzaam was, werd het loon o.b.v. het tussen Nederland en België gesloten dubbelbelastingverdrag volledig belast in het werkland Nederland. Daarnaast moest de werknemer als inwoner van België zijn vrijgesteld Nederlands loon aangeven in zijn Belgische aangifte personenbelasting. Het loon werd in België niet belast, maar enkel meegenomen in de berekening van de personenbelasting teneinde het belastingtarief te bepalen op de eventuele overige in België belastbare inkomsten. De grenswerker is over het vrijgestelde Nederlandse loon in België wel gemeentebelasting verschuldigd.

Indien de grensarbeider ook één dag per week werkzaamheden van thuis uit gaat verrichten ten behoeve van zijn Nederlandse werkgever, zal het loon voor de Belgische werkdagen belast worden in België.

Indien de Nederlandse werkgever in België wordt geacht te beschikken over een vaste inrichting o.b.v. de verdragsbepalingen of een Belgische inrichting o.b.v. de Belgische fiscale wetgeving, zal de werkgever verplicht zijn om zorg te dragen voor de inhouding en doorstorting van de Belgische bedrijfsvoorheffing op het in België belastbare loon en zal het in België belastbare loon moeten gerapporteerd worden op een fiche 281.10. In zulke situatie zal in de Nederlandse loonadministratie de loonbelasting in principe maar moeten berekend worden op 80% van het loon.

Voor Nederlandse grenswerkers van Belgische ondernemingen geldt in principe dezelfde analyse.

2.3 ANDERE AANDACHTSPUNTEN

2.3.1 Arbeidsrecht

Welke arbeidswetgeving van toepassing is, hangt af van het tijdelijke of permanente karakter van de telewerksituatie van de werknemer. Voor elke werknemer die grensoverschrijdend actief is, moet nagegaan worden welke arbeidswetgeving van toepassing is.





Volgens het algemene beginsel vervat in de Verordening Rome I over het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomsten, wordt de arbeidsovereenkomst beheerst door het door de partijen gekozen recht. De werknemer mag hierbij echter de bescherming van de gunstigere dwingende bepalingen van de wetgeving van het land waar hij gewoonlijk werkt, niet worden ontnomen.

De ‘gewoonlijke arbeidsplaats’ is de plaats waar de werknemer het grootste deel van zijn arbeidstijd doorbrengt. Volgens de Verordening Rome I verandert dat niet wanneer de werknemer tijdelijk in een ander land werkt. Bijgevolg zal voor een grenswerker die telewerkt vanuit zijn woonland nagegaan moeten worden of de situatie slechts tijdelijk is of zal voortduren in de tijd.

In een tijdelijke situatie blijft de oorspronkelijk gekozen arbeidswetgeving van toepassing, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen. Indien de situatie een meer permanent karakter heeft, kan dit een impact hebben op de gewoonlijke arbeidsplaats van de werknemer. Indien het telewerk zo omvangrijk is dat het woonland de gebruikelijke arbeidsplaats van de werknemer wordt, moeten de dwingende bepalingen van de arbeidswetgeving in het woonland, als ze gunstiger zijn voor de werknemer, toegepast worden. Maar ook in de situatie waar een werknemer gemiddeld één dag per week van thuis uit werkt, zal rekening moeten gehouden worden met de bepalingen van het bijzonder dwingend recht in de woonstaat, en zal de tewerkstelling bijgevolg beheerst worden door twee rechtstelsels.

Kortweg moet dus elke situatie apart worden geanalyseerd om te bepalen of de dwingende bepalingen van het woonland gunstiger zijn voor de werknemer dan het arbeidsrecht dat oorspronkelijk door de partijen werden gekozen.

Verder is het van belang te noteren dat, nu telewerk zowel in België als Nederland gepromoot wordt, dit in principe een gelijk recht voor iedere werknemer zou moeten zijn. In de praktijk stellen we vast dat heel wat Nederlandse bedrijven intussen werk maken van een thuiswerkpolicy waarbij ze voor hun werknemers het recht voorzien om bijvoorbeeld twee tot drie dagen van thuis uit te werken, maar dit recht voor hun in België woonachtige werknemers beperken tot één dag per week. De beperking tot één dag per week wordt meestal ingegeven met het oog op de continuering van de Nederlandse sociale zekerheid en arbeidsrecht en het vermijden van de noodzaak tot de opstart van een Belgische payroll. Belangrijk hierbij te noteren is dat dit enerzijds op het vlak van het arbeidsrecht een ongeoorloofd onderscheid naar woonplaats inhoudt en het anderzijds niet zeker is dat met het beperken van het telewerken tot één dag per week, de inhoudingsplicht op het vlak van bedrijfsvoorheffing en dus de noodzaak van het voeren van een payroll in het woonland weghoudt.

Voor Nederlandse inwoners die werkzaam zijn voor een in België gevestigde werkgever geldt dezelfde problematiek.



2.3.2 Aanvullende pensioenopbouw

Indien als gevolg van het telewerken de socialezekerheidswetgeving verschuift naar het woonland van de werknemer moet tevens nagegaan worden of verder voldaan wordt aan de aansluitingsvoorwaarden van het aanvullend pensioenplan in het oorspronkelijke werkland. Het is immers zo dat pensioenreglementen soms vereisen dat de werknemer onderworpen moet zijn aan de sociale zekerheidswetgeving van het land waar de werkgever (die het pensioenplan individueel gesloten heeft of voor wie het bij CAO werd opgelegd) is gevestigd.

Zelfs indien verder aan de voorwaarden tot aansluiting voldaan wordt, is het ook van belang om na te gaan of de verschuiving van de belastingheffing een impact zal hebben op het pensioengevend salaris.

2.3.3 Vennootschapsbelasting

Naast de impact voor de werknemers is het eveneens belangrijk om stil te staan bij de mogelijke gevolgen op het vlak van de vennootschapsbelasting voor de onderneming.

Zo zal het van belang zijn om, alvorens in te stemmen met een mogelijkheid tot telewerken vanuit het woonland, te beoordelen of het werken vanuit een thuishkantoor aanleiding zal geven tot het ontstaan van een belastbare vaste inrichting onder het verdrag in hoofde van de werkgever.

Specifiek voor de kwalificatie van een thuishkantoor als vaste bedrijfsinrichting zal het in de praktijk o.a. van belang zijn om na te gaan of:

- Het gebruik van het thuishkantoor een essentiële voorwaarde is in de arbeidsovereenkomst;
- Wordt in de arbeidsovereenkomst bepaald dat de prestaties van de werknemer moeten worden uitgevoerd vanuit het thuishkantoor, of is de werknemer vrij om te beslissen van waar hij zijn werk zal uitvoeren?
- Ontvangt de werknemer, direct of indirect, een vergoeding voor de kosten die verbonden zijn aan het opzetten/gebruik van het thuishkantoor?
- Is er een indicatie van de aanwezigheid van de werkgever op het adres van de werknemer (naamplaatje, vermelding thuisadres op visitekaartjes, vermelding op de website, ...)?
- Wat is de functie van de werknemer? Gaat het over een functie die gericht is op de interne bedrijfsvoering (voorbereidende of ondersteunende activiteiten) of op de kernactiviteiten van de werkgever?

Indien ook aan vertegenwoordigers de mogelijkheid wordt geboden om van thuis uit te werken, dan moet zeker

nagegaan worden of zij de bevoegdheid hebben om namens de buitenlandse onderneming op structurele wijze vanuit hun woonland contracten af te sluiten of de essentiële bestanddelen ervan te onderhandelen zonder materiële tussenkomst door de buitenlandse vennootschap. Indien dit het geval is, geldt deze bevoegdheid dan ook voor contracten met betrekking tot de markt in het woonland?

Voor bestuurders zal het dan weer van belang zijn om na te gaan of de vennootschap nog vanaf één centrale plaats wordt geleid, dan wel dat zij beslissingen nemen en uitvoeren vanuit hun woonplaats.

Wordt er onvoldoende rekening gehouden met de fiscale gevolgen van het telewerk in hoofde van de vennootschap, dan dreigen er discussies te ontstaan met de buitenlandse belastingadministratie. Deze discussies resulteren in de praktijk vaak in een dubbele belasting en kostelijke en tijdrovende procedures, niet alleen voor de onderneming zelf, maar ook voor de werknemers. Zelfs indien er geen belastbare vaste inrichting in de woonstaat aanwezig is, is dat geen garantie dat de buitenlandse vennootschap/werkgever geen lokale fiscale verplichtingen in de woonstaat van de werknemer moet vervullen. Wij raden daarom aan om de functie-invulling van de werknemers/bestuurders die aan grensoverschrijdend telewerk doen in kaart te brengen en te analyseren of hun activiteiten in de woonstaat geen aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van een belastbare vaste inrichting en/of het vervullen van bepaalde fiscale verplichtingen voor de onderneming in het woonland van de werknemer.

2.3.4 Geharmoniseerd beleid voor telewerkers

Tot slot willen we nog vermelden dat in heel wat rangen gepleit wordt voor een structurele en geharmoniseerde regeling voor de grenswerkers op Benelux niveau. Hierbij wordt gedacht aan een regeling zoals deze op heden geldt onder het tussen België en Luxemburg gesloten dubbelbelastingverdrag. Mede om tegemoet te komen aan de trend van het telewerk, voorziet dit verdrag sinds 2015 reeds in de mogelijkheid om maximaal 24 werkdagen per jaar buiten de werkstaat te werken waarbij de belastingheffing blijft toekomen aan de normale werkstaat. Met ingang van 1 januari 2022 werd dit aantal dagen onder het verdrag met Luxemburg opgetrokken tot 34 werkdagen per jaar.

Indien deze regeling zou gekopieerd worden voor grenswerkers woonachtig in andere buurlanden zal het echter van belang zijn dat het fiscale kader aansluit bij de regelgeving op het vlak van de sociale zekerheid en verder gestreefd wordt naar een gelijke arbeidsrechtelijke behandeling van werknemers binnen eenzelfde onderneming, ongeacht hun woonplaats.



3. TIJD VOOR ACTIE

Indien een onderneming de intentie heeft om haar grenswerkers post-COVID te laten telewerken vanuit hun woonland, zal het van belang zijn om de gevolgen hiervan voorafgaandelijk grondig te onderzoeken en er voor te zorgen dat de inregeling hiervan gebeurt in lijn met de wettelijke bepalingen. Het is immers de verwachting dat er zowel door de Belgische als Nederlandse overheid gerichte controles zullen gebeuren op het correct naleven van de nationale en internationale wetgeving.

- Voorafgaandelijke analyse van:
 - de concrete fiscale en juridische gevolgen van de nieuwe tewerkstellingssituatie voor de onderneming en voor de betrokken telewerkers;
 - de financiële impact - bruto netto en naar loonkost.
- Informeren van de werknemers over de concrete fiscale en juridische gevolgen met betrekking tot de nieuwe modaliteiten voor de uitoefening van de arbeid.
- Arbeidsrecht:
 - opmaak van een addendum aan de arbeidsovereenkomst rekening houdend met de dwingende bepalingen van het woonland;
 - opmaak / aanpassing van het arbeidsreglement / personeelshandboek in het woonland/oorspronkelijk werkland;
 - opmaak / aanpassing telewerkpolicy waarbij ingezet wordt op gelijke behandeling van alle werknemers ongeacht de woonplaats.
- Sociale zekerheid:
 - registratie als werkgever in het woonland bij verschuiving van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving;
 - controleer noodzaak tot afsluiting / aanpassing overige verzekeringen voor het telewerk van de buitenlandse werknemers;
 - aanvraag A1-verklaring;
 - controleer noodzaak voorafgaandelijke meldingen in woonland van de grenswerker bij continuering sociale zekerheid in oorspronkelijk werkland.
- Belastingheffing-Payroll:
 - Opstart van een payroll in het woonland van de werknemer indien sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd en/ of inhoudingsplicht loonbelasting in woonland;
 - Aanpassing van de loonverwerking in het oorspronkelijke werkland;
 - Informeren of assisteren grenswerkers m.b.t. de wijzigingen in de belastingaangiftes in het woonland en oorspronkelijk werkland;
 - Indiening aangifte vennootschapsbelasting in het woonland indien sprake van een vaste inrichting;
 - Beoordeling en naleven overige fiscale verplichtingen o.b.v. de fiscale wetgeving van het woonland indien geen sprake is van een vaste inrichting in hoofde van de vennootschap.
- Aanvullende pensioenopbouw:
Beoordeling mogelijke impact op verschuiven sociale zekerheid op bovenwettelijke pensioenopbouw.
- Vergoedingsstructuur:
Beoordeling noodzaak/wenselijkheid aanpassing vergoedingsstructuur: vergoeding woon-werkverkeer, forfaitaire vergoeding thuishkantoor, ...

Nancy Slegers





MLI VAN TOEPASSING OP HET BELASTINGVERDRAG NEDERLAND - BELGIË

BELASTINGVERDRAGEN EN HET MULTILATERAAL INSTRUMENT (MLI)

In het belastingverdrag tussen Nederland en België is opgenomen welk land over de verschillende inkomensbestanddelen van een inwoner mag heffen. Met andere woorden: het belastingverdrag verdeelt de heffingsrechten tussen de landen. Op deze manier wordt voorkomen dat een belastingplichtige over dezelfde inkomsten twee keer belasting betaalt.

Een belastingverdrag wordt dus in beginsel overeengekomen tussen twee landen. Naast belastingverdragen bestaat echter ook het Multilateraal Instrument ('MLI'). Het MLI is voortgekomen uit een project tegen winstverschuiving en uitholling van belastinggrondslagen (het zogenoemde BEPS-project) van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Het MLI maakt het voor landen mogelijk om in één keer bilaterale belastingverdragen te wijzigen zonder dat nieuwe onderhandelingen nodig zijn. De bepalingen in het MLI hebben namelijk voorrang op de bepalingen in de belastingverdragen.

Het MLI bevat zowel algemene minimumstandaarden als specifieke bepalingen. De minimumstandaarden bevatten een generieke antimisbruikbepaling en een regeling over geschillenbeslechting. De specifieke bepalingen hebben onder andere betrekking op dividenduitkeringen en het fiscale begrip vaste inrichting.

Het is helaas niet mogelijk om in deze nieuwsbrief alle bepalingen van het MLI te bespreken. We willen u wel graag wijzen op een voor de praktijk van groot belang zijnde generieke antimisbruikbepaling. Dit betreft de zogenoemde Principal Purpose Test ('PPT'). Op basis van de Principal Purpose Test kunnen verdragsvoordelen (zoals een tariefsverlaging of een vrijstelling) aan een inwoner van Nederland of België worden geweigerd wanneer het objectief gezien redelijk is om te veronderstellen dat het verkrijgen van dat voordeel een van de voornaamste doelstellingen is geweest voor een bepaalde constructie of transactie.





BELASTINGVERDRAG NEDERLAND - BELGIË

Het MLI is niet zondermeer op alle belastingverdragen van toepassing. Hiervoor dient een belastingverdrag specifiek te zijn aangewezen als een 'covered tax agreement' door beide bij het verdrag betrokken landen.

Vanaf 1 januari 2022 is het Multilaterale Instrument van toepassing op het belastingverdrag Nederland -België. Dit betekent dus onder andere dat op het belastingverdrag voornoemde antimisbruikwetgeving van toepassing is.

MLI IN DE PRAKTIJK

Het van toepassing worden van het MLI op het belastingverdrag Nederland - België heeft direct invloed op de praktijk. Naast het belastingverdrag Nederland - België dient namelijk vanaf 1 januari 2022 tevens de impact van het MLI beoordeeld te worden om de fiscale consequenties van een structuur of rechtshandeling in kaart te kunnen brengen. Het MLI kan namelijk in verschillende situaties een rol spelen, bijvoorbeeld in het geval dat een bedrijf activiteiten over de grens uitoefent waardoor een vaste inrichting ontstaat of wanneer een dividend wordt uitgekeerd.

*Paul Verbruggen
en Lotte Schippers*





BETALINGSTERMIJNEN IN HANDELSTRANSACTIES IN BELGIË EN NEDERLAND

De Europese Richtlijn van het Europees Parlement betreffende de bestrijding van betalingsachterstanden vormde een belangrijke stap in de strijd tegen de overdreven betalingsachterstanden in Europa en lag tevens aan de basis van de Belgische en Nederlandse wetgeving inzake de bestrijding van betalingsachterstand bij handelstransacties.

Met het oog op een betere bestrijding van betalingsachterstanden werd recent door de Belgische en Nederlandse wetgever een nieuw wetgevend initiatief genomen dat tot doel heeft ondernemingen nog beter te beschermen tegen wanbetalingen.

1. BELGISCHE REGELGEVING

De wet van 2 augustus 2002 betreffende de bestrijding van de betalingsachterstand bij handelstransacties (de 'WBH') regelt de rechten van ondernemingen ten aanzien van wanbetalers in B2B-relaties en in publiekrechtelijke relaties met overheidsinstanties en is van toepassing op

- alle (inter)nationale handelstransacties die worden beheerst door het Belgisch recht; en

- transacties waarop de WBH contractueel van toepassing is verklaard.

Uitgangspunt

Indien er contractueel geen datum of termijn voor betaling is vastgesteld, dient elke betaling tot vergoeding van een handelstransactie tussen ondernemingen te gebeuren binnen een termijn van 30 kalenderdagen.

Tot voor kort konden ondernemingen deze termijn omzeilen door contractueel een langere betalingstermijn overeen te komen én een verificatietermijn van niet langer dan 30 kalenderdagen af te spreken om de factuur te controleren. Aldus mocht de betalingstermijn nooit langer zijn dan 90 kalenderdagen.

Een betaaltermijn van 90 dagen bleek voor veel ondernemingen, in het bijzonder voor kmo's, in de praktijk nog te lang te zijn.



KMO's (*kleine of middelgrote ondernemingen*) zijn ondernemingen, die op het ogenblik van het sluiten van een handelstransactie, niet meer dan één van de volgende criteria overschrijden:

- op balansdatum van het laatst afgesloten boekjaar, jaargemiddelde van het aantal werknemers: 50;
- jaaronzet, exclusief de belasting over de toegevoegde waarde: € 9 mio;
- balanstotaal: € 4,5 mio

Wetswijziging

Ingevolge de wet van 28 mei 2019 tot wijziging van de WBH werd al een eerste belangrijke stap gezet om tegemoet te komen aan deze problematiek. Betalingstermijnen tussen een schuldeiser die een kmo is, en een schuldenaar die geen kmo is, mogen een termijn van 60 kalenderdagen niet overschrijden.

Met de invoering van de wet van 14 augustus 2021 tot wijziging van de WBH beoogt de wetgever de wet verder te verstrengen en de achterpoortjes te sluiten.

Zo werden volgende wijzigingen gestemd met het oog op de liquiditeitsbescherming van ondernemingen, waaronder:

- de invoering van een maximale contractuele betalingstermijn;
- de regulering van de controle- en verificatieperiode; en
- het verbod om contractuele afspraken te maken omtrent de ontvangstdatum van de factuur.

Met ingang van 1 februari 2022 mag de conventionele betalingstermijn in alle handelstransacties, ongeacht de grootte van de betrokken ondernemingen (KMO's en grote bedrijven), in principe maximaal 60 kalenderdagen bedragen. Voor specifieke sectoren kunnen er bij koninklijk besluit langere termijnen worden toegestaan. Het is vooralsnog afwachten of de wetgever van deze mogelijkheid gebruik zal maken en afwijkingen zal toestaan en zo ja, welke sectoren hiervoor in aanmerking komen.

Betalingstermijnen van meer dan 60 kalenderdagen worden:

- voor ongeschreven gehouden en zijn nietig;
- gematigd tot de wettelijke betalingstermijn van 30 kalenderdagen, waarna interesten automatisch en van rechtswege (zonder ingebrekestelling) beginnen lopen.

Verder grijpt de wetswijziging in op de controle- en verificatieperiode die deel zal uitmaken van de betalingstermijn, zodat de maximale betalingstermijn 60 kalenderdagen blijft.

Het is dus niet meer mogelijk om de betalingstermijn te verlengen tot 90 kalenderdagen door het invoeren van een controle- en verificatietermijn van 30 kalenderdagen.

Tot slot verbiedt de WBH sinds 1 februari 2022 contractuele afspraken tussen ondernemingen over de ontvangstdatum van de factuur. De betalingstermijn begint immers te lopen vanaf de ontvangst van de factuur.

Daarnaast moet de schuldenaar alle nodige informatie bezorgen aan de schuldeiser zodat deze de factuur tijdig kan opstellen. Dit dient te gebeuren uiterlijk op het moment van ontvangst van de goederen of de prestatie van de diensten.

Met bovenstaande in het achterhoofd moet dus nauwkeurig worden toegezien op de contractuele afspraken (o.a. algemene voorwaarden) in bestaande en nieuwe handelsrelaties.

2. NEDERLANDSE REGELGEVING

Wetsvoorstel verkorten wettelijke betaaltermijn tot 30 dagen aangenomen

Op 29 maart 2022 heeft de Eerste Kamer een wetsvoorstel goedgekeurd, dat tot doel heeft ervoor te zorgen dat 'grote ondernemingen' in hun handelsrelatie (als schuldenaar) met 'mkb-ondernemingen' (als schuldeiser) een betaaltermijn van ten hoogste 30 dagen kunnen afspreken. De wet regelt daarmee een aanscherping van de wettelijke maximale betaaltermijn (60 dagen), zoals deze al sinds 1 juli 2017 in het Burgerlijk Wetboek was opgenomen.

Uitgangspunten in het Burgerlijk Wetboek

Sinds 2002 is het wettelijke uitgangspunt voor betaaltermijnen in het Burgerlijk Wetboek (BW), dat als geen uiterste dag van betaling is overeengekomen, er een betaaltermijn van 30 dagen geldt. Deze norm is niet dwingend, in die zin dat er ruimte wordt gelaten voor afwijkingen indien dit gerechtvaardigd is door de omstandigheden van het geval. Afspraken tussen ondernemingen over een betaaltermijn van langer dan 30 dagen worden in beginsel begrensd met een maximum van 60 dagen. Een contractuele betaaltermijn van langer dan 60 dagen kan alleen nog rechtsgeldig worden overeengekomen indien dit uitdrukkelijk in de overeenkomst is opgenomen (dus niet in de algemene voorwaarden) en daarbij geen sprake is van kennelijke onbillijkheid jegens de schuldeiser.

In de EU-richtlijnen inzake wettelijke betaaltermijnen is er in het bijzonder aandacht geweest voor de kwetsbare positie van mkb-ondernemingen. Zij zijn kwetsbaarder



omdat hun alternatieve bronnen van kasgeld beperkt zijn en adequate kredietbeheerssystemen en middelen om betalingsachterstanden op te vangen vaak ontbreken. Het tijdig betalen van facturen dient de kasstroom van ondernemingen te verbeteren.

In 2008 heeft in Nederland de Rijksoverheid, om het beleid inzake betaaltermijnen kracht bij te zetten door een voorbeeldrol te vervullen, de Rijksinkoopvoorwaarden aangepast om daarin een maximale betaaltermijn van 30 dagen aan ondernemingen vast te leggen.

Eerdere wetgeving ten aanzien van 'grote ondernemingen'

Op 1 juli 2017 is in Nederland de "Wet Tegengaan onredelijk lange betaaltermijnen" in werking getreden. Hierin was geregeld dat grote ondernemingen in hun handelsrelatie met mkb-ondernemingen géén betaaltermijn overeen konden komen van meer dan 60 dagen. Dit geldt in situaties waarbij de "grote onderneming" handelt als schuldenaar en de "mkb-onderneming" als schuldeiser.

Om te bepalen wanneer de schuldenaar kwalificeert als "grote onderneming" sluit de wettelijke bepaling aan bij de criteria uit het jaarrekeningenrecht. Een grote onderneming is een onderneming die gedurende twee opeenvolgende boekjaren aan ten minste twee van de volgende vereisten voldoet:

- de waarde van de activa volgens de balans met toelichting bedraagt meer dan € 20 mio;
- de netto-omzet over het boekjaar bedraagt meer dan € 40 mio;
- het gemiddeld aantal werknemers over het boekjaar bedraagt meer dan 250.

Bij de schuldeiser (mkb'er) moet het gaan om:

- een natuurlijk persoon die handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf; of
- een rechtspersoon, die gedurende twee opeenvolgende boekjaren niet aan ten minste twee van de bovenstaande groottecriteria heeft voldaan.

Bleven grote bedrijven na 1 juli 2017 ondanks dit een betaaltermijn van meer dan 60 dagen hanteren, dat was dit nietig. Op grond van de wet werd de betaaltermijn in dat geval automatisch verkort tot 30 dagen. Als de grote onderneming pas na het verlopen van die aangepaste 30-dagentermijn betaalde, dan moest hij over de periode die de 30 dagen overschreed de wettelijke handelsrente betalen.

Wetgevingsproces 2022

In de wet uit 2017 was een evaluatiebepaling opgenomen. Naar aanleiding van de evaluatie van de effecten van die wet is recent door de wetgever besloten, dat de betaaltermijn van 60 dagen nu in het BW zal worden gewijzigd in 30 dagen.

Dit betekent dat voor handelstransacties tussen grote ondernemingen als schuldenaar en mkb-ondernemingen als schuldeiser de wettelijke (maximale) norm voor betaaltermijnen nu komt te liggen op 30 dagen.

Voor de nieuwe wet moet de inwerkingtredingsdatum nog bij Koninklijk Besluit worden vastgesteld. De verwachting is dat dit besluit binnenkort zal worden gepubliceerd.

Voor nieuwe overeenkomsten geldt dat de wet vervolgens direct na inwerkingtreding op die overeenkomsten van toepassing is. Voor ten tijde van de inwerkingtreding bestaande overeenkomsten geldt, dat de wet pas na 1 jaar na inwerkingtreding op die overeenkomsten van toepassing wordt.

3. CONCLUSIE

Ingevolge recente wetswijzigingen worden de maximale wettelijke betalingstermijnen in handelstransacties in België én in Nederland verder verstrengd en bestaande achterpoortjes in de wetgeving gesloten.

*Jiri Verschure
en Annemie Wittemans*





VERMOGENSFISCALITEIT

HEFFINGSRECHT OVER NEDERLANDSE PENSIOENEN VERSCHUIFT NAAR BELGIË DOOR STOPZETTING VAN HET REGIME VAN DE DEFINITIEF VERWORVEN RECHTEN

Periodieke uitkeringen van Nederlandse aanvullende pensioenen voor genietters die in België wonen, worden doorgaans in België belast met Belgische personenbelasting tegen de progressieve tarieven (tot 50%).

Indien het echter om pensioenrechten gaat die bij de opbouw al “individueel en definitief” waren verkregen, is de uitkering niet meer belastbaar als pensioen in België (tenminste voor het gedeelte van het pensioen dat is opgebouwd tot 2004). De uitkering is dan belastbaar als een lijfrente. Daarbij wordt jaarlijks een forfaitair bedrag van 3% van het prijsgegeven kapitaal belast aan een afzonderlijk tarief van 30%.

Deze “definitief-verworven-rechtentheorie” stelt immers dat de door de werkgever betaalde premies op het ogenblik van afstorting moeten worden beschouwd als een belastbare bezoldiging van de werknemer, waardoor de latere uitkering van het pensioen geen tweede keer als uitgesteld bedrijfsinkomen kan worden belast. De pensioenrechten die de werknemer tijdens zijn loopbaan heeft opgebouwd, zijn immers dan al definitief overgegaan naar zijn privévermogen. Eenmalige uitkeringen in kapitaal kunnen dan niet meer belast worden in België. Periodieke uitkeringen kunnen dan enkel nog belast worden als een

lijfrente op het interestgedeelte van de uitkering, welke forfaitair bepaald wordt op 3% van het oorspronkelijk kapitaal.

Overeenkomstig het dubbelbelastingverdrag tussen België en Nederland wordt Nederland echter heffingsbevoegd als dergelijke laagbelaste uitkeringen op jaarbasis meer dan € 25.000 bedragen.

Nieuwe Belgische wet verhindert de toepassing van de definitief-verworven-rechten vanaf inkomstenjaar 2021

Hoewel de theorie van de definitief verworven rechten meermaals bevestigd werd in de Belgische rechtspraak, weigerde de Belgische fiscus in de praktijk vaak de toepassing ervan, en trachtte zij de periodieke uitkeringen progressief te belasten. Indien de belastingplichtige zijn gelijk wilde halen om de uitkering als lijfrente te laten belasten, diende hij dit vaak af te dwingen via de Belgische rechter.

De Belgische fiscus bleef echter fundamenteel oneens met de rechtspraak in het voordeel van de belastingplichtige.



Daardoor is de wetgever nu tegemoetgekomen aan dit ongenoegen met een wetswijziging, met de bedoeling om de toepassing van de definitief-verworven-rechtentheorie onmogelijk te maken.

Artikel 39, § 2 WIB is immers door de wet van 21 januari 2022 gewijzigd waarbij bepaald werd dat niet langer vrijgesteld zijn als pensioen: *“de inkomsten die voortkomen uit pensioenen, aanvullende pensioenen, kapitalen, renten en afkoopwaarden, die zijn opgebouwd in het kader van een al dan niet buitenlands pensioenstelsel, ongeacht of de aangeslotene al dan niet individueel is toegetreden tot het pensioenstelsel en ongeacht of de opbouw van het pensioen, het kapitaal of de rente al dan niet in het definitief en uitsluitend voordeel van de aangeslotene gebeurt”*.

Onder pensioenstelsel wordt verstaan: *“een collectieve pensioentoezegging van een werkgever waarvoor bij een pensioeninstelling of bij een intern pensioenfonds voor of door werkgevers ten behoeve van ten minste twee aangesloten werknemers, vroegere werknemers of hun rechtverkrijgenden gelden worden bijeengebracht en beheerd met het oog op de uitkering van een pensioen, een kapitaal of een rente, en die beheerd wordt door een reglement dat gemeenschappelijk van toepassing is op alle aangeslotenen en desgevallend hun rechtverkrijgenden, al dan niet opgedeeld in verschillende categorieën”*.

Door deze wetswijziging kunnen collectieve pensioentoezeggingen “voor twee of meer personen” niet meer gebruik maken van de theorie van de definitief verworven rechten. Of dit betekent dat pensioenen in eigen beheer ten gunste van één DGA de dans nog ontspringen, is momenteel onduidelijk.

Retroactieve toepassing

De nieuwe wetgeving is van toepassing op pensioenuitkeringen ontvangen vanaf 1 januari 2021. Inwoners van België met (voorheen laagbelaste) inkomsten uit een Nederlands pensioen zouden voortaan hun werkelijk ontvangen pensioen in België moeten laten belasten tegen progressief tarief, ook al dateert de opbouw van voor 2004.

Het feit dat de Belgische wet met ingang vanaf inkomstenjaar 2021 is ingevoerd, leidt ook tot praktische problemen. Als de (voorheen in België laagbelaste) uitkeringen groter waren dan € 25.000/jaar kwam de heffing immers toe aan Nederland, en werd er ook in principe Nederlandse loonheffing ingehouden op de maandelijkse uitkeringen. Aangezien nu de heffingsbevoegdheid over de betreffende pensioeninkomsten ingevolge deze wetswijziging aan België toekomt, is actie vereist om de ten onrechte ingehouden Nederlandse loonbelasting terug te bekomen.

De ingehouden Nederlandse loonbelasting kan in beginsel in de Nederlandse aangifte inkomstenbelasting 2021 worden verrekend. Om inhouding van Nederlandse loonbelasting over toekomstige uitkeringen te voorkomen, kan via een speciaal daarvoor bestemd formulier een vrijstelling van inhouding worden aangevraagd.

Men kan zich evenwel ernstige vragen stellen over de retroactiviteit die vervat zit in de nieuwe bepaling. Het is immers onzeker of de huidige uitkeringen die gebaseerd zijn op een opbouw met bijdragen gestort in het verleden op een ogenblik dat zij nog beschouwd konden worden als een definitief verworven bezoldiging (vóór de inwerkingtreding van de nieuwe wetsbepaling), nu nog belast zouden kunnen worden als een pensioen.

Dirk Van wal





KANTELPUNT BOX 3

In Nederland wordt inkomstenbelasting geheven door middel van een boxenstelsel. In box 1 wordt het inkomen uit werk en woning progressief belast tot maximaal 49,5%, in box 2 het inkomen uit aanmerkelijk belang tegen 26,9% en in box 3 wordt het (forfaitaire) inkomen uit sparen en beleggen belast tegen 31%.

In Nederland ben je binnen deze drie boxen inkomstenbelasting verschuldigd wanneer je in Nederland woonachtig bent. Wanneer je niet in Nederland woont, ben je inkomstenbelasting verschuldigd over het inkomen uit Nederlandse bron. In box 3 gaat het hierbij bijvoorbeeld om in Nederland gelegen onroerend goed.

Op 24 december 2021 heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de huidige Nederlandse box 3-heffing in strijd is met artikel 1 Eerste Protocol bij het EVRM en artikel 14 EVRM. In deze bijdrage lichten we box 3, het arrest en de gevolgen van het arrest toe.

Het box 3 stelsel

Sinds 2001 worden inkomsten uit sparen en beleggen in Nederland belast in box 3. Niet de werkelijke inkomsten maar een forfaitair rendement wordt belast met

inkomstenbelasting. In de jaren 2001 tot 2016 werden belastingplichtigen geacht een forfaitair rendement te behalen van 4% over de waarde van het vermogen (bezittingen verminderd met schulden) per 1 januari van het belastingjaar. Het 4% forfaitaire rendement werd vervolgens belast tegen een tarief van 30%. De wetgever ging er bij de invoering van box 3 in 2001 van uit dat zonder veel risico te nemen een rendement van 4% gehaald moest kunnen worden.

In 2017 is een wijziging aangebracht in de berekening van het forfaitaire rendement. Het vermogen wordt sinds 1 januari 2017 namelijk (ook) forfaitair ingedeeld in rendementsklassen. Een deel van het vermogen wordt geacht spaargeld te zijn. Hierover wordt een rendement verondersteld van -0,01% in 2022. Daarnaast wordt een deel van het vermogen geacht te zijn belegd met een rendement van 5,53% in 2022. Het belastingtarief is aangepast naar 31%. Hoe hoger het vermogen, hoe groter het deel van het vermogen dat wordt geacht te zijn belegd.

Er bestaat al langer onenigheid over deze manier van belastingheffing in Nederland. Veel belastingplichtigen hebben bezwaar gemaakt tegen hun definitieve aanslagen



inkomstenbelasting. Deze bezwaren zijn aangewezen als massaal bezwaar. Wanneer veel bezwaren dezelfde motivering bevatten, kunnen deze bezwaren worden aangewezen als massaal bezwaar door de Nederlandse staatssecretaris van Financiën. Bij de massaalbezwaarprocedure wordt een klein aantal bezwaren geselecteerd die worden voorgelegd aan de rechter. De uitspraak van de rechter is een collectieve uitspraak die geldt voor eenieder die deelneemt aan de massaalbezwaarprocedure. Dit voorkomt dat er veelal geprocedeerd wordt over dezelfde vraag.

Oordeel Hoge Raad over box 3-heffing tot en met 2016

De Hoge Raad heeft in de massaalbezwaarprocedures over de jaren 2013 tot en met 2016 al aangegeven dat het forfaitaire rendement een inbreuk vormt op artikel 1 Eerste Protocol bij het EVRM en artikel 14 EVRM. De Hoge Raad stelde zich nog terughoudend op door te oordelen dat niet in het rechtstekort kon worden voorzien. Uitsluitend indien sprake is van een individueel en buitensporige last kan rechtsherstel worden geboden. Dit zal iedere belastingplichtige voor zich moeten aantonen. De Hoge Raad bood ruimte aan de wetgever om box 3 aan te passen. In 2021 ziet De Hoge Raad zich echter genoodzaakt om rechtsherstel te bieden.

Oordeel Hoge Raad over box 3-heffing over 2017 en verder

De casus van 24 december 2021 was als volgt. In 2017 en 2018 bedroeg het forfaitaire rendement van de belastingplichtige € 12.705 (2017) en € 11.969 (2018). Belastingplichtige had een werkelijk rendement op zijn vermogen behaald van € 6.612 (2017) en € 3.528 (2018). Belastingplichtige had bezwaar gemaakt tegen zijn aanslag inkomstenbelasting 2017 en 2018. Dit bezwaar is aangewezen als massaal bezwaar. In de massaalbezwaarprocedure gaat het enkel en alleen over de vraag of de box 3-heffing een inbreuk is op het recht van eigendom (artikel 1 Eerste Protocol bij het EVRM) in samenhang met discriminatie (art 14 EVRM).

De Hoge Raad is helder. De belangen van de wetgever bestaande uit uitvoerbaarheid, aansluiten bij de realiteit en budgettaire motieven, wegen niet op tegen de ongelijkheid die het forfaitaire systeem meebrengt. Hierin speelt ook mee dat de wetgever weliswaar sinds 2015 werkt aan spoedige invoering van een heffing op basis van werkelijke rendementen, maar die invoering niet vóór 2025 kan worden verwacht. De Hoge Raad biedt rechtsherstel door de heffing over vermogen te beperken tot het werkelijke rendement.

Tegemoetkoming box 3-heffing jaren 2017 tot en met heden

Naar aanleiding van de uitspraak van 24 december 2021 heeft de Staatssecretaris van Financiën op 4 februari 2022 alle massaal bezwaren over 2017 tot en met 2020 gegrond verklaard. Of belastingplichtigen worden gecompenseerd die geen massaal bezwaar hebben gemaakt, wordt nagedacht. Daarnaast dient natuurlijk ook invulling te worden gegeven aan de praktische invulling van de tegemoetkoming.

De Hoge Raad heeft zich namelijk niet uitgelaten over de vraag wat onder 'werkelijk rendement' wordt verstaan. Zijn dit alleen directe rendementen, zoals rente, dividend of huur? Of zijn dit ook indirecte rendementen, zoals gerealiseerde en/of ongerealiseerde waardeinstijgingen? En hoe moet worden omgegaan met negatieve directe en indirecte rendementen? Genoeg vraagstukken om over na te denken.

De Staatssecretaris verwacht voor 14 april 2022 de eerste voorstellen voor de afwikkeling van de box-3-heffing over 2016 tot en met heden naar de Tweede Kamer te kunnen sturen.

Toekomst van box 3

Met het arrest van 24 december 2021 heeft de Hoge Raad een heldere boodschap afgegeven. De wetgever moet de Nederlandse box 3-heffing onder handen nemen. Zoals aangegeven is er nog veel onduidelijk over de afwikkeling van de bezwaren en wachten we op de contouren die worden gepresenteerd aan de Tweede Kamer. Wij verwachten dat hierin ook wordt ingegaan op de vraag of en zo ja hoe box 3-heffing eerder dan 2025 kan worden aangepast of dat er een tijdelijke regeling komt tot een definitieve aanpassing.

*Annick van den Oudenrijn
en Harold van de Ven*



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 ROGER BASTIAENS (+31(0)43 350 8888 - roger.bastiaens@bdo.nl)

- ▶ Follow us    
- ▶ www.bdo.be

