

■ Het verlaagde 6%-tarief langer geldig

Bent u bouwondernemer of hovenier? In dat geval is er goed nieuws voor u. U kunt langer gebruikmaken van het 6%-tarief op de arbeidskosten bij de renovatie en het herstel van woningen. Deze tijdelijke tariefsverlaging voor woningen ouder dan twee jaar is namelijk verder verlengd tot 1 juli 2015. De verlenging van het lage btw-tarief geldt ook voor de aanleg en het onderhoud van de tuinen bij woningen ouder dan twee jaar, overigens óók als deze niet worden uitgevoerd door een hovenier.

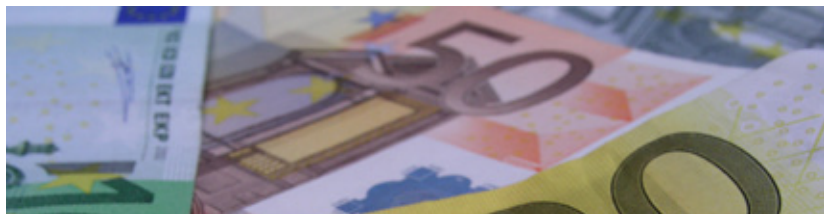


Tip!

Uit onderzoek blijkt dat de toepassing van het 6%-tarief bij (langlopende) onderhoudscontracten nog wel eens wordt vergeten. Ook hoveniers passen het verlaagd tarief vaak niet toe. Verricht u verbouwings- of hovenierswerkzaamheden of laat u die verrichten, let er dan op dat op deze werkzaamheden onder voorwaarden het verlaagde btw-tarief van toepassing is. Controleer uw offertes en/of facturen hierop.

■ Buitenlandse boetes niet meer aftrekbaar

Nederlandse boetes waren al niet aftrekbaar van de winst. Met ingang van dit jaar zijn ook buitenlandse boetes niet meer aftrekbaar van de winst. Deze wijziging betreft alle buitenlandse boetes, waaronder ook verkeersboetes, mededingingsboetes en milieuboetes. Ook schikkingen (ter voorkoming van strafrechtelijke procedures) vallen binnen het bereik van deze bepaling. Ook buitenlandse boetes die vergelijkbaar zijn met bestuurlijke boetes in Nederland zijn niet meer aftrekbaar.



Let op!

Er geldt een uitzondering op de niet-aftrekbaarheid van de buitenlandse boetes. Als de geldboete wordt opgelegd voor vergrijpen die het Nederlandse rechtsbestel niet kent en waarvan de strafbaarheid evident strijdig is met de Nederlandse rechtsorde, kan de geldboete toch in aftrek worden gebracht. Dit geldt ook wanneer in het geheel geen sprake is geweest van een behoorlijke rechtspleging in het buitenland.

Inhoud

Tips voor de ondernemer

Het verlaagde 6%-tarief langer geldig
Buitenlandse boetes niet meer aftrekbaar

VAR nog niet vervangen door BGL!
Mogelijk recht op extra investeringsaftrek

Tips voor de DGA

Gebruikelijk loonregeling aangepast
Zorg dat uw BV geen vennootschapsbelasting hoeft bij te betalen
Meld einde fiscale eenheid btw!

Tips voor de werkgever en werknemer

Onbelast werkkleding vergoeden of verstrekken in 2015
Verdeling kosten studiedag onder de Werkkostenregeling

Geen proeftijd en geen concurrentiebeding meer in tijdelijke contracten
Gebruik aanzegtermijn in tijdelijke arbeidscontracten

Gebruik nog oude regels voor tijdelijke contracten

Ontslagvergoeding wordt transitievergoeding

Subsidieregeling voor oudere werklozen uitgebreid

Overige tips

Laat uw WOZ-beschikking controleren
Doe aangifte schenkbelasting voor 1 maart 2015!

Bijtelling auto in 2016 aangescherpt
Rente restschuld na verkoop woning langer aftrekbaar

Meld tijdig uw eigenwoninglening

Mogelijk "naheffing" inkomstenbelasting

■ VAR nog niet vervangen door BGL!

Het is de bedoeling dat de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) dit jaar wordt vervangen door de Beschikking geen loonheffingen (BGL). Onlangs heeft de Tweede Kamer echter besloten de behandeling van het wetsvoorstel op te schorten omdat er veel kritiek is op de voorgestelde regeling. De Tweede Kamer wil dat staatssecretaris Wiebes van Financiën eerst alternatieve oplossingen onderzoekt. Dus het kan nog wel even duren voordat de VAR definitief wordt afgeschaft. Voorlopig blijft de VAR 2014 ook gelden voor 2015. Het is nog niet duidelijk hoelang dit zo blijft.



Met de invoering van de BGL worden opdrachtgevers en opdrachtnemers (ZZP-ers) beiden verantwoordelijk voor de beoordeling van de vraag of loonbelasting en premies moeten worden ingehouden en afgedragen. De bedoeling was dat er een webmodule zou komen waarop de ZZP-er inlogt en een aantal vragen beantwoordt. Op grond van de ingevulde antwoorden wordt direct een BGL afgegeven of afgewezen. De antwoorden worden verwerkt als stellingen op een bijlage bij de BGL. De opdrachtgever moet vervolgens controleren of de stellingen overeenkomen met de afspraken die zijn gemaakt met de opdrachtnemer. Hierdoor wordt de opdrachtgever medeverantwoordelijk voor de kwalificatie van de te verrichten werkzaamheden en kan hij geconfronteerd worden met naheffingen loonbelastingen en premies.

■ Mogelijk recht op extra investeringsaftrek

Doet u aan speur- en ontwikkelingswerk (S&O)? In dat geval kunt u naast de S&O-aftrek mogelijk ook gebruikmaken van de Research & Development Aftrek (RDA).



Ondernemers met een S&O-verklaring hebben recht op een aanvullende investeringsaftrek (RDA) in de inkomsten- en vennootschapsbelasting. In 2015 zijn 60% van de exploitatie- en investeringskosten voor onderzoek en ontwikkeling aftrekbaar van de winst. De aftrek is bedoeld voor directe kosten van R&D, niet zijnde de loonkosten. De aanvraag voor RDA dient u in bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (www.rvo.nl).

Let op!

Zorg dat u de aanvraag tijdig indient! Houdt u er rekening mee dat er minstens 1 kalendermaand moet liggen tussen de aanvraag en de start van de RDA-werkzaamheden van uw S&O-werknemers. Een aanvraag in januari geldt dus voor RDA-werkzaamheden die starten vanaf 1 maart in dat jaar. Deze minimumtermijn geldt overigens niet voor de RDA-werkzaamheden van de ondernemer zelf.

■ Gebruikelijk loonregeling aangepast

De gebruikelijk loonregeling geldt voor alle aandeelhouders die een aanmerkelijk belang hebben (5% of meer aandelenbezit) in een vennootschap. Als hoofdregel geldt dat u als DGA in beginsel ten minste een loon geniet van € 44.000, ongeacht of u het loon feitelijk heeft ontvangen. Het gebruikelijk loon kan echter ook hoger of lager zijn.

Met ingang van 2015 is deze regeling aangescherpt. Het gebruikelijk loon wordt ten minste gesteld op het hoogste bedrag van de volgende bedragen:

- 75% van het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking;
- het hoogste loon van de overige werknemers werkzaam in uw bedrijf;
- € 44.000.

Meest vergelijkbare dienstbetrekking

Nieuw is de vergelijking met de “meest vergelijkbare dienstbetrekking”. Het loon van de DGA wordt met ingang van dit jaar gesteld op 75% van het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Tot en met 2014 werd het loon gesteld op 70% van het loon van een “soortgelijke dienstbetrekking”. Deze wijziging is doorgevoerd omdat de Belastingdienst vaak geen “soortgelijke dienstbetrekking” kon vinden, bijvoorbeeld omdat de verantwoordelijkheden anders lagen of de omvang van het bedrijf anders was. De discussie over de vraag of een dienstbetrekking wel of niet soortgelijk was aan die van de DGA doet zich vanaf 2015 niet meer voor, omdat er altijd wel een “meest vergelijkbare dienstbetrekking” te vinden is.

Omdat de Belastingdienst vaak een informatievoorsprong heeft, heeft de wetgever besloten de bewijslast bij de inspecteur te leggen als hij het door u aangegeven loon wil verhogen naar

75% van het loon van de meest vergelijkbare dienstbetrekking. Dit moet hij met objectieve criteria onderbouwen, zoals branchegegevens, grootte van het bedrijf uitgedrukt in omzet of aantal werknemers, het werkpakket en de verantwoordelijkheden.



Overgangsregeling 2015

Heeft u een afspraak lopen met de Belastingdienst over de hoogte van uw loon? De Belastingdienst zal deze afspraak intrekken indien uw loon hoger is dan het standaardbedrag van € 44.000. Dit betekent echter niet dat direct een nieuwe afspraak met de Belastingdienst moet worden gemaakt. U mag namelijk de bestaande afspraak voortzetten, mits u het gebruikelijk loon verhoogt met 75/70e van het loon in 2014. Dit verhoogde loon wordt door de Belastingdienst gevolgd tot het moment waarop de afspraak afloopt, de omstandigheden zich wijzigen of op initiatief van de Belastingdienst eindigt. In het laatste geval neemt de inspecteur contact met u op.

Heeft u geen lopende afspraak met de Belastingdienst over het gebruikelijk loon of is de afspraak reeds ingetrokken en u wilt geen gebruikmaken van de overgangsregeling, dan moet u zelf een nieuw gebruikelijk loon vaststellen. De Belastingdienst kan dit loon weer eventueel corrigeren met in achtneming van de nieuwe regels.

■ Zorg dat uw BV geen vennootschapsbelasting hoeft bij te betalen

Laat een reële inschatting maken van de verschuldigde vennootschapsbelasting over het jaar 2015! Hiermee voorkomt u dat uw BV een te lage voorlopige aanslag voor de vennootschapsbelasting krijgt opgelegd. Als u na afloop van het jaar vennootschapsbelasting blijkt te moeten bijbetalen, dan loopt u het risico daarover (bij de huidige rentestand) maar liefst 8,05% belastingrente in rekening gebracht te krijgen. De belastingrente voor de vennootschapsbelasting wordt namelijk sinds 1 april 2014 vastgesteld op de wettelijke rente voor handelstransacties, met een minimum van 8%. Deze wettelijke rente bedraagt met ingang van 1 januari 2015 8,05%.



Meld einde fiscale eenheid btw!

Heeft u onlangs de aandelen in één van uw BV's verkocht en zat deze BV in een fiscale eenheid voor de btw? In dat geval is het van belang dat u zo spoedig mogelijk na de levering van de aandelen de Belastingdienst informeert over de beëindiging van de fiscale eenheid voor de btw. Deze fiscale eenheid blijft namelijk formeel in stand zolang de Belastingdienst niet is geïnformeerd. En dat betekent weer dat de andere BV's in de fiscale eenheid hoofdelijk aansprakelijk blijven voor de btw-schulden van de verkochte BV.

Onbelast werkkleding vergoeden of verstrekken in 2015

Verstrekt of vergoedt u werkkleding aan uw werknemers? Onder de 'oude' regels van vergoedingen en verstrekkingen kon u werkkleding onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. Dit jaar moeten alle werkgevers de werkkostenregeling toepassen. Werkkleding die u ter beschikking stelt en die geheel of gedeeltelijk op de werkplek wordt gebruikt, blijft dan onbelast (nihilwaardering). Betaalt u aan uw werknemers een vergoeding voor de werkkleding, op grond van bijvoorbeeld de bouwcao, dan is die vergoeding belast of u kunt deze ten laste van uw vrije ruimte brengen. Bepaalde beschermende of isolerende kleding kan in 2015 wel als arbovoorziening onbelast worden vergoed.



Tip!

Betaalt u nu een vergoeding voor de werkkleding? In dat geval kunt u er voor kiezen om de werkkleding ter beschikking te stellen. Wordt de werkkleding mede op de werkplek gebruikt, dan blijft deze onbelast (nihilwaardering) en komt niet meer ten laste van de vrije ruimte.

■ Verdeling kosten studiedag onder de Werkkostenregeling

Stel, u organiseert een studiedag op een mooie locatie. Er wordt gezamenlijk geluncht en gedineerd en 's avonds is er een teambuildingactiviteit. Welke gevolgen heeft dit voor de toepassing van de Werkkostenregeling? Die gevolgen hangen af van het programma en de bestede tijd aan de diverse onderdelen. U kunt de kosten als volgt verdelen. Voor de maaltijden en het verblijf past u de gerichte vrijstelling voor zakelijke maaltijden en tijdelijk verblijf toe. Voor het cursusdeel geldt ook een gerichte vrijstelling. Activiteiten die meer behoren bij een personeelsfeest kunt u in de vrije ruimte onderbrengen. Als het cursusdeel overheerst, is het verdeelbaar dat ook de teambuilding deel uitmaakt van de cursusdag en gericht vrijgesteld is.



Let op!

Er gelden gerichte vrijstellingen voor vergoedingen en verstrekkingen waarbij het zakelijk karakter overheerst. Er is geen gerichte vrijstelling voor een personeelsfeest of bedrijfsuitje. Organiseert u echter een personeelsfeest of activiteit op de werkplek, bijvoorbeeld in de kantine van uw bedrijf, dan geldt daarvoor de nihilwaardering. De kosten van het feest of de activiteit verkleinen in dat geval niet de vrije ruimte.

■ Geen proeftijd en geen concurrentiebeding meer in tijdelijke contracten

Arbeidscontracten met een duur van 6 maanden of korter mogen sinds begin dit jaar geen proeftijd meer bevatten. U kunt als werkgever deze regel omzeilen door een iets langer contract dan 6 maanden af te sluiten of door tijdelijk uitzendkrachten in te zetten.



Een andere wijziging die op 1 januari 2015 in werking is getreden, is het verbod om een concurrentiebeding op te nemen in een tijdelijk arbeidscontract. De duur van het tijdelijk contract is hiervoor niet relevant. Hierop wordt slechts één uitzondering toegestaan. Alleen als u in de overeenkomst (uitvoerig) formuleert dat sprake is van een zwaarwichtig bedrijfsbelang en dit komt achteraf ook vast te staan, dan is opname van een concurrentiebeding in een tijdelijk arbeidscontract nog wel toegestaan.

■ Gebruik aanzegtermijn in tijdelijke arbeidscontracten

Heeft u werknemers in dienst met een tijdelijk arbeidscontract? Dan krijgt u te maken met het nieuwe begrip 'aanzegtermijn' uit de Wet werk en zekerheid. De regeling is van toepassing op alle arbeidscontracten die aflopen na 1 februari 2015. U moet dan uiterlijk een maand voor afloop van het arbeidscontract aan de werknemer schriftelijk mededelen of het contract wordt voortgezet en zo ja, tegen welke voorwaarden het contract wordt verlengd. Wanneer u

dit niet doet, eindigt het contract wel, maar moet u aan uw werknemer een boete betalen van één maandloon. Als u te laat aanzegt, dan betaalt u een vergoeding naar rato.



Tip!

U kunt in nieuw te sluiten contracten expliciet aangeven dat direct wordt aangezegd en dat geen verlenging plaatsvindt. Doet u dit niet, zorg dan dat u in elk geval de uiterste aanzegdatum goed in uw administratie vastlegt.

■ Gebruik nog oude regels voor tijdelijke contracten

U mag nu nog gedurende 3 jaar maximaal 3 arbeidscontracten aanbieden aan een werknemer. Dit noemen we ook wel de ketenregeling. Deze regeling wijzigt met ingang van 1 juli 2015. De maximumperiode waarin u een werknemer een tijdelijk contract mag aanbieden, wordt dan verkort van 3 naar 2 jaar. Het aantal contracten is nog steeds gemaximeerd op 3. Het 'nieuwe jaarcontract' wordt daarom ook wel aangeduid als het '8-maandencontract'. Hierdoor bereikt u immers bij 3 arbeidscontracten de maximaal toegestane periode van 24 maanden, waardoor het laatste contract nog van rechtswege eindigt.



Het is van belang hiermee nu al rekening te houden. Bedenk dat u bij een verlenging vóór 1 juli 2015 nog kan profiteren van het oude recht: de maximale periode van 3 jaar. Overigens zal dit wel tot gevolg hebben dat u dan een transitievergoeding (zie hierna) verschuldigd bent. Voorkom dat het tweede arbeidscontract pas afloopt op (of na) 1 juli 2015, want deze valt dan direct onder het nieuwe recht (maximale periode van 2 jaar). U kunt uiteraard variëren met de periode van verlenging.

■ Ontslagvergoeding wordt transitievergoeding

De regeling voor ontslagvergoedingen wordt met ingang van 1 juli 2015 ingrijpend gewijzigd. Vanaf 1 juli 2015 wordt de ontslagvergoeding een zogenaamde “transitievergoeding” die u verschuldigd bent bij ontslag van uw werknemers. Deze vergoeding bent u straks ook verschuldigd aan werknemers met een tijdelijk dienstverband, mits het arbeidscontract ten minste 24 maanden heeft geduurd. De ontslagroute doet er dan niet meer toe. Wordt het arbeidscontract echter ontbonden vanwege ernstige verwijtbaarheid van de werknemer, dan bent u de transitievergoeding niet verschuldigd.



Hoe wordt de transitievergoeding berekend?

De transitievergoeding wordt als volgt berekend. Over de eerste 10 jaar betaalt u 1/6 bruto maandsalaris per 6 maanden. Over de volgende 10 jaar betaalt u 1/4 bruto maandsalaris per 6 maanden. Er geldt een maximum

van € 75.000 of een jaarsalaris wanneer deze hoger is. Hierop mogen zogenoemde “transitie- en inzetbaarheidskosten” onder bepaalde voorwaarden in mindering worden gebracht. Transitiekosten zijn kosten die samenhangen met het einde van het dienstverband. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die u tijdens het dienstverband heeft gemaakt voor een bredere inzetbaarheid van de werknemer in een toekomstige functie. Hieronder vallen dus niet de kosten die samenhangen met het scholen van de werknemer in de door hem uitgeoefende functie. Verder zijn er nog enkele specifieke overgangsregelingen.



Hoe de transitievergoeding te voorkomen?

Bij een tijdelijk contract met een duur van 24 maanden dat na 1 juli 2015 eindigt, moet u een transitievergoeding betalen van 2/3 maandsalaris (1/3 maandsalaris per dienstjaar). U kunt dit voorkomen door een nieuw arbeidscontract te sluiten dat vóór 1 juli 2015 afloopt. U betaalt dan geen transitievergoeding als het contract niet wordt voortgezet. Hiervoor is al opgemerkt dat het nieuwe jaarcontract het ‘8-maandencontract’ wordt. Om een transitievergoeding te vermijden, is het dus verstandig om voor de totale duur uit te gaan van 23 maanden, bijvoorbeeld een eerste contract van 7 maanden gevolgd door twee keer een 8-maandencontract.

■ Subsidierегeling voor oudere werklozen uitgebreid

De leeftijdsgrens voor de subsidierегeling voor oudere werklozen is verlaagd van 55 jaar naar 50 jaar. De subsidierегeling kan worden gebruikt voor korte om- of bijscholingen van maximaal 1 jaar. De werkloze kan de subsidie zelf of via u als werkgever aanvragen bij het UWV. De aanvraag kan nog worden ingediend tot uiterlijk 2 weken na aanvang van de scholing. De subsidie bedraagt maximaal € 1.000 van de scholingskosten. Vereist is wel dat de scholing moet opleiden tot een beroep dat ook echt perspectief biedt op een baan of op een zelfstandig beroep of ondernemerschap. Het UWV beoordeelt bij de aanvraag of daarvan sprake is. De subsidierегeling loopt tot 30 september 2016.



■ Laat uw WOZ-beschikking controleren

Binnenkort valt de WOZ-beschikking weer op uw deurmat. De komende WOZ-beschikking betreft de waarde van de woning of gebouw per 1 januari 2014. Het verdient aanbeveling deze beschikking te (laten) controleren, want het kan zijn dat de gemeente onvoldoende rekening heeft gehouden met de gevolgen van de economische crisis.



Let op!

Bent u het niet eens met de vastgestelde waarde in de WOZ-beschikking, dan dient u binnen 6 weken na de dagtekening van de beschikking bezwaar aan te tekenen bij de gemeente. Van belang is dat u zich realiseert dat de WOZ-beschikking niet alleen relevant is voor de gemeentelijke heffingen, maar ook voor andere belastingen, zoals bijvoorbeeld inkomstenbelasting en schenkbelasting. U kunt geen bezwaar aantekenen bij de Belastingdienst! Is de hiervoor genoemde 6 weken-termijn verstreken, dan zit u dus ook vast aan de vastgestelde waarde voor de andere belastingen. Denk hierbij onder andere aan de hoogte van het eigenwoningforfait en de gevolgen voor de afschrijving op gebouwen.

■ Doe aangifte schenkbelasting voor 1 maart 2015!

Indien u als kind in 2014 een schenking van meer dan € 5.229 heeft ontvangen, dan dient u daarvan vóór 1 maart 2015 aangifte te doen. U dient (juist) ook aangifte te doen indien u gebruikmaakt van een verhoogde vrijstelling. Denk hierbij onder andere aan de voor het jaar 2014 éénmalig verhoogde vrijstelling tot € 100.000 voor de aanschaf of verbouwing van de eigen woning of voor de aflossing van een eigen woningschuld. Heeft u in 2014 een schenking ontvangen voor de verbouwing van uw woning, dan dient de schenking uiterlijk in 2016 besteed te zijn aan die verbouwing.



De aangifte voor de schenkbelasting kan achterwege blijven ingeval de schenking aan een kind niet meer bedraagt dan € 5.229, ingeval de ontvangen schenking van een derde (niet ouder) niet meer bedraagt dan € 2.092 en bij schenkingen aan een algemeen nut beogende instelling (ANBI) of een sociaal belang beogende instelling (SBBI).

■ Bijtelling auto in 2016 aangescherpt

Rijdt u in een zuinige (bestel) auto van de zaak? In dat geval heeft u een bijtelling wegens het privégebruik van 0%, 4%, 7%, 14% of 20%, afhankelijk van de CO₂-uitstoot van uw (bestel)auto. Dat blijft zo tot 2016. Dan worden de bijtellingscategorieën aangescherpt. Het 0%-tarief komt te vervallen. De eerste categorie met een 4%-bijtelling geldt dan voor de elektrische (bestel)auto. De tweede categorie met een 15%-bijtelling gaat gelden voor de (bestel)auto met een CO₂-uitstoot tot 50 gram per kilometer (de hybride auto's). De derde categorie met een 21%-bijtelling geldt dan voor een (bestel)auto met een CO₂-uitstoot van meer dan 50 maar niet meer dan 106 gram per kilometer. De 25%-bijtelling geldt dan voor de auto's met een CO₂-uitstoot van meer dan 106 gram per kilometer.



Let op!

Er is een overgangsregeling getroffen. De ter beschikking gestelde (bestel) auto's waarvan het kenteken voor het eerst op naam is gesteld vóór 1 januari 2016 behouden gedurende maximaal 60 maanden het huidige (lagere) bijtellingspercentage. Het kan dus aantrekkelijk zijn nog dit jaar een nieuwe zuinige auto te bestellen, zodat u nog maximaal 60 maanden kunt profiteren van de huidige lagere bijtellingscategorieën.

■ Rente restschuld na verkoop woning langer aftrekbaar

Heeft u uw woning verkocht die minder heeft opgebracht dan uw hypotheekschuld?



U heeft dan een restschuld in box 3, waarvan de rente normaal gesproken niet aftrekbaar is. Tijdelijk wordt echter toegestaan dat u die rente toch mag aftrekken. De termijn die daarvoor geldt is sinds begin dit jaar verlengd van 10 tot 15 jaar. Overigens is niet van iedere restschuld de rente aftrekbaar. De rente van uw restschuld is alleen aftrekbaar op uw box-1-inkomen als de restschuld is ontstaan bij verkoop van uw woning na 28 oktober 2012. Daarbij is de datum van levering bepalend.

■ Meld tijdig uw eigenwoninglening

Heeft u in 2014 een woning gekocht met een lening van uw ouders of van uw eigen BV? In dat geval kunt u de rente alleen in aftrek brengen op uw box-1-inkomen als u de gegevens over die lening tijdig meldt bij de Belastingdienst. Dit doet u bij de aangifte IB 2014, maar uiterlijk op 31 december 2015.



Let op!

Deze informatieplicht ziet op leningen van niet-administratieplichtigen en geldt alleen voor leningen die op of na 1 januari 2013 zijn aangegaan en waarop u verplicht ten minste annuïtair moet aflossen. U hoeft dus geen gegevens te melden van een op 31 december 2012 bestaande lening. Dit geldt ook als na 1 januari 2013 de rente van deze lening is of wordt gewijzigd.

■ Mogelijk "naheffing" inkomstenbelasting

Naar verwachting krijgen rond de 5 miljoen belastingplichtigen te maken met bijbetaling of minder teruggaaf inkomstenbelasting over 2014. De kans is dus groot dat ook u hiermee te maken krijgt. De bijbetaling of lagere teruggaaf is het gevolg van het inkomensafhankelijker worden van de heffingskortingen. Deze wijzigingen konden niet meer tijdig in de voorlopige aanslagen en de loonbelastingtabellen over 2014 worden verwerkt. De bijbetaling of lagere teruggaaf betreft alleen het jaar 2014. Per 1 januari 2015 zijn de voorlopige aanslagen en de loonbelastingtabellen wel aangepast.

Let op!

U krijgt vier maanden extra tijd voor de bijbetaling. Deze verlenging van de betalingstermijn komt bovenop de gebruikelijke 6 weken die u al krijgt bij het opleggen van de aanslag. U hoeft geen invorderingsrente te betalen voor de extra tijd die u krijgt voor de betaling. U krijgt dit uitstel overigens ook als u om andere redenen inkomstenbelasting over 2014 moet bijbetalen.



Ondanks de uiterst zorgvuldige wijze waarop onze berichtgeving tot stand komt, kan er natuurlijk altijd iets misgaan. De redactie, de uitgever en de verspreider sluiten bij deze aansprakelijkheid uit ter zake van eventuele onjuiste berichtgeving. Voor toelichting kunt u altijd contact met ons opnemen.