



Van Kester

ACCOUNTANTS EN BELASTINGADVISEURS

Nieuwsbrief

INHOUDSOPGAVE:	PAGINA
1. Wijzigingen en vereenvoudigingen in de werkkostenregeling	1 - 2
2. De belangrijkste veranderingen in het ontslagrecht	3 - 4
3. De voordelen van een holdingstructuur	5
4. Aanpassing BTW-regels voor vouchers	6
5. Tips	7 - 8

Disclaimer:

Wij hebben de uiterste zorg besteed aan het uitgeven van deze SRA nieuwsbrief deel 7 2014. Voor informatie die onvolledig of onjuist is opgenomen, alsmede voor de gevolgen van activiteiten die worden ondernomen op basis van deze tekst, aanvaarden wij geen aansprakelijkheid. De tekst voor deze nieuwsbrief is op 9 september 2014 afgesloten. Wijzigingen in de wetgeving van na die datum zijn niet meer verwerkt.

1. Wijzigingen en vereenvoudigingen in de werkkostenregeling

De werkkostenregeling zal op een aantal punten eenvoudiger worden. Begin juli zijn vijf maatregelen aangekondigd om de werkkostenregeling te verbeteren. Welke deze zijn, leest u hieronder.

Let op!

Volgend jaar kunt u niet meer kiezen voor het 'oude' systeem van vergoedingen en verstrekkingen in de loonbelasting. Bent u nog niet overgestapt op de werkkostenregeling, houd dan rekening met enkele maanden voorbereidingstijd.

1. Introductie van het noodzakelijkheids criterium

Er wordt een nieuw criterium geïntroduceerd in de werkkostenregeling: het noodzakelijkheids criterium. Dit criterium houdt in dat wanneer u als werkgever een bepaalde voorziening noodzakelijk acht voor het werk, u deze gewoon kunt verstrekken zonder rekening te houden met het privévoordeel van de werknemer. Voorlopig gaat het noodzakelijkheids criterium alleen gelden voor gereedschappen, computers (tablets), mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur.

Tip:

Heeft uw werknemer voor het werk bijvoorbeeld een iPad nodig, dan kunt u deze volgend jaar belastingvrij verstrekken. Nu moet u nog rekening houden met een zakelijk gebruik van meer dan 90%. Met de komst van het noodzakelijkheids criterium voor dergelijke apparatuur komt deze 'zakelijke gebruikseis' te vervallen. Uiteraard moet de iPad wel noodzakelijk zijn voor het werk!

2. Jaarlijks afrekenen

Vanaf volgend jaar is het niet meer nodig om per aangiftetijdvak te toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden. U hoeft dan nog maar één keer per jaar vast te stellen wat u aan belasting voor de werkkostenregeling verschuldigd bent.

3. Concernregeling

Met de zogenoemde concernregeling is het straks mogelijk om de vrije ruimtes binnen één concern samen te voegen. Nu geldt de vrije ruimte nog per inhoudingsplichtige.

Tip:

De concernregeling is toe te passen als de moedermaatschappij vrijwel de volledige eigendom (95%-eis) heeft in de (klein)dochtermaatschappij(en). Voor de holding van de DGA met daaronder de werkmaatschappij is de concernregeling dus toepasbaar.

4. Vrijstelling voor branche-eigen producten

De bestaande regeling voor personeelskorting wordt in de werkkostenregeling gecontinueerd in de vorm van een gerichte vrijstelling.

5. Vrijstelling voor werkplekgerelateerde voorzieningen

Er komt een nieuwe gerichte vrijstelling voor een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen, waarvoor nu een nihilwaardering geldt. Dergelijke voorzieningen kunnen dan ook belastingvrij worden vergoed of verstrekt.

Tip:

Voor welke werkplekgerelateerde voorzieningen straks de nieuwe gerichte vrijstelling gaat gelden, is niet helemaal duidelijk. Naar alle waarschijnlijkheid zijn dit dezelfde zaken waarvoor straks het noodzakelijkheids criterium geldt.

Vrije ruimte omlaag

Om de vijf voorgestelde maatregelen budgetneutraal in te voeren, gaat de vrije ruimte omlaag van 1,5 naar 1,2% in 2015.

Oplossing BTW-knelpunt

Tot slot is er nog een oplossing gegeven voor het BTW-knelpunt dat ontstaat wanneer diverse administraties niet op elkaar aansluiten. Het totaalbedrag van de vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling is inclusief BTW, terwijl deze vergoedingen en verstrekkingen in de financiële administratie van veel bedrijven zonder BTW worden geboekt. Salaris- en financiële administratie sluiten dan niet op elkaar aan. Om dit BTW-knelpunt op te lossen, kunt u als werkgever met de inspecteur een gemiddelde BTW-druk over de verschillende voorzieningen uit de vrije ruimte afspreken.

Let op!

Meer details over bovenstaande maatregelen volgen op Prinsjesdag. Uiteraard houden wij u hiervan op de hoogte.

2. De belangrijkste veranderingen in het ontslagrecht

Per 1 juli 2015 krijgt u te maken met nieuwe ontslagregels. De reden van ontslag bepaalt vanaf dat moment de ontslagroute (UWV of kantonrechter), uw werknemer krijgt bedenktijd bij ontslag met wederzijds goedvinden en de ontslagvergoeding maakt plaats voor de transitievergoeding.

Einde keuzemogelijkheid

U kunt straks niet meer kiezen tussen een ontslagroute via het UWV of via de kantonrechter. Vanaf 1 juli 2015 heeft u voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of bij langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer in beginsel toestemming nodig van het UWV. Voor ontslag om andere redenen (bijvoorbeeld disfunctioneren van de werknemer of een verstoorde arbeidsverhouding) zult u zich moeten wenden tot de kantonrechter. Verder kan met name bij grotere ondernemingen in de CAO een eigen ontslagprocedure zijn opgenomen voor bedrijfseconomische ontslagen. Toestemming voor ontslag kan dan lopen via een bij CAO ingestelde ontslagcommissie. Sla in dat geval de CAO erop na.

Let op!

De preventieve ontslagtoets blijft bestaan. Het ontslag mag immers niet onredelijk of onrechtvaardig zijn. Bovendien moet u kunnen aantonen dat herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie binnen een redelijke termijn – eventueel na scholing – niet mogelijk is of niet in de rede ligt (bijvoorbeeld vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer).

Hoger beroep en cassatie

Nieuw is de mogelijkheid om tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep en cassatie te gaan. Een werkgever of werknemer die het niet eens is met een beslissing van het UWV kan naar de kantonrechter stappen om vervolgens – indien nodig – verder te procederen.

Tip:

Zorg voor een goede dossieropbouw wanneer u de werknemer bijvoorbeeld wegens niet functioneren wilt ontslaan. Zo staat u steviger bij de kantonrechter. Een goede dossieropbouw is straks cruciaal, omdat de kantonrechter vanaf 1 juli 2015 duidelijk moet toetsen of het niet functioneren niet het gevolg is van onvoldoende zorg voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer dan wel van onvoldoende aandacht voor scholing. Bovendien moet u kunnen aantonen dat de werknemer een door u gemonitord verbetertraject heeft doorlopen. De lat ligt dus erg hoog. Slaagt u er niet in dit aannemelijk te maken, dan zal de kantonrechter niet overgaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst waardoor partijen alsnog tot elkaar 'veroordeeld' zijn.

Bedenktijd bij ontslag met wederzijds goedvinden

Stemt uw werknemer met een schriftelijke verklaring in met zijn ontslag of sluit u gezamenlijk een beëindigingsovereenkomst, dan hoeft u uiteraard geen ontslagprocedure te doorlopen. In beide gevallen heeft de werknemer twee weken bedenktijd. U *moet* de werknemer hier binnen twee werkdagen na diens instemming dan wel in de schriftelijke beëindigingsovereenkomst op wijzen. Doet u dat niet, dan wordt de bedenktijd verlengd naar drie weken. De werknemer mag zich binnen deze weken, zonder opgave van redenen, bedenken en zijn instemming herroepen dan wel de beëindigingsovereenkomst ontbinden; de arbeidsovereenkomst blijft dan in stand.

Let op!

De werknemer die zich bedenkt en binnen zes maanden opnieuw instemt met zijn ontslag of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, kan zijn beslissing niet nogmaals herroepen.

Transitievergoeding

De huidige ontslagvergoeding maakt per 1 juli 2015 plaats voor de transitievergoeding. Deze vergoeding is met name bedoeld als ondersteuning bij het zoeken naar nieuw werk. Iedere werknemer die twee jaar of langer bij u heeft gewerkt en waarbij u het initiatief heeft genomen tot het beëindigen dan wel niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, heeft recht op deze vergoeding. De transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer bij u in dienst is geweest en bedraagt maximaal € 75.000 of een jaarsalaris als uw werknemer meer dan € 75.000 verdient. Voor 'oudere' werknemers kan tot 2020 een hogere vergoeding gelden en 'kleine' bedrijven mogen tot 2020 een lagere vergoeding betalen bij gedwongen ontslag om

bedrijfseconomische redenen. Bij ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werknemer en bij ontslag op of na de AOW-gerechtigde leeftijd is geen transitievergoeding verschuldigd.

De transitievergoeding geldt overigens niet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

Tip:

De transitievergoeding geldt ook voor de tijdelijke werknemer die minstens twee jaar bij u heeft gewerkt en van wie het contract op uw initiatief niet wordt voortgezet. Inventariseer daarom alle tijdelijke contracten, zodat u goed in beeld heeft aan welke werknemers u straks een transitievergoeding verschuldigd bent. Gezien de transitievergoeding is het aangaan van tijdelijke contracten met een totale duur van minimaal twee jaar wellicht ongewenst.

Bepaalde kosten mogen van de transitievergoeding worden afgetrokken. Meer duidelijkheid hierover volgt nog. Daarom besteden we op een later moment wat meer aandacht aan de transitievergoeding.

3. De voordelen van een holdingstructuur

Onderneemt u vanuit één B.V., dan zijn alle bedrijfsactiviteiten hierin ondergebracht, dus ook een eventueel bedrijfspand, uw pensioen in eigen beheer, de daadwerkelijke onderneming (uw werkactiviteiten) en overtollige liquiditeiten. Dat biedt overzicht, maar er zijn ook risico's. Menig DGA kiest dan ook voor een holdingstructuur.

Waarom een holdingstructuur?

Een groot nadeel van het hebben van één B.V. is dat de schuldeisers zich bij financiële tegenslag kunnen verhalen op het hele vermogen van de B.V.. U loopt dan het risico dat alles wat u heeft opgebouwd verloren gaat en u met lege handen achterblijft. Met een holdingstructuur kunt u dit voorkomen. In een holdingstructuur zijn meerdere B.V.'s met elkaar verbonden. U houdt de aandelen in de holding, deze houdt de aandelen in bijvoorbeeld een tussenholding, die op haar beurt weer de aandelen houdt in de werkmaatschappij en zo verder. Meestal worden waardevolle activa, zoals het bedrijfspand, ondergebracht in de ene B.V. en risicovolle activiteiten in de andere B.V.

Let op!

ver het algemeen geldt: hoe omvangrijker de activiteiten, hoe meer B.V.'s. Toch is al sprake van een holdingstructuur ingeval van één holding met daaronder één werk-B.V.

De voordelen

Het spreiden van risico's is een van de belangrijkste voordelen van een holdingstructuur. Gaat bijvoorbeeld de werk-B.V. (de B.V. waarin ondernemingsactiviteiten plaatsvinden) failliet, dan worden eventuele andere B.V.'s over het algemeen niet meegetrokken. Dit kan bijvoorbeeld anders zijn ingeval van bestuurlijk wanbeleid, omdat de andere B.V.'s dan als bestuurder aansprakelijk kunnen worden gesteld.

De holdingstructuur kent nog minimaal twee belangrijke voordelen:

1. Door het verdelen van winsten kan belasting worden bespaard. Bovendien kan de winst van de werk-B.V. door de deelnemingsvrijstelling belastingvrij worden overgeheveld naar de holding. Deze winst is dan alleen belast bij de werk-B.V. en niet bij de holding.
2. De verkoop/overdracht van delen van de onderneming gaat makkelijker met een holdingstructuur.

Tip:

Het creëren van een optimale holdingstructuur is maatwerk. Er zijn diverse fiscale faciliteiten waarmee herstructurering van uw bedrijf zonder fiscale afrekening mogelijk is.

Fiscale eenheid

In een holdingstructuur is iedere B.V. in principe zelfstandig belastingplichtig, maar onder voorwaarden kunnen de verschillende B.V.'s voor de vennootschapsbelasting gezamenlijk een fiscale eenheid vormen. Zij worden dan gezien als één belastingplichtige. Een belangrijk voordeel is dat winsten en verliezen onderling kunnen worden verrekend. Een belangrijk nadeel is dat iedere B.V. hoofdelijk aansprakelijk is voor de totale belastingenschuld van de fiscale eenheid.

Tip:

De fiscale eenheid kent nog meer voor- en nadelen. Laat u hierover goed informeren. Het is ook mogelijk om een fiscale eenheid voor de BTW te vormen. Laat u ook hierover informeren.

Tot slot

Het creëren van een optimale holdingstructuur vraagt om deskundige begeleiding. Daarbij spelen niet alleen uw huidige wensen een rol, maar ook uw toekomstplannen. Bovendien is het verstandig om de bestaande holdingstructuur regelmatig tegen het licht te houden, zeker bij het aangaan van nieuwe activiteiten of een zakelijk partnerschap.

4. Aanpassing BTW-regels voor vouchers

Kunnen uw klanten bij u terecht voor vouchers, zoals cadeaubonnen of kortingsbonnen dan wel de inwisseling daarvan? Bent u dan BTW verschuldigd bij uitgifte of wanneer de klant een dergelijke bon of kaart bij u inwisselt? Omdat dit in de praktijk niet altijd even duidelijk is, worden de BTW-regels voor de behandeling van vouchers naar alle waarschijnlijkheid aangepast. Vanaf 1 januari 2015 gelden hiervoor namelijk nieuwe Europese BTW-regels.

Huidige BTW-behandeling van cadeaubonnen en kortingsbonnen

Bij het begrip cadeaubonnen moet u denken aan boekenbonnen, cd-bonnen, theater-, concert- en bioscoopbonnen en VVV-bonnen. Omdat dergelijke cadeaubonnen worden aangemerkt als waardepapieren, is de verkoop van deze bonnen vrijgesteld van BTW. Pas als de klant zijn cadeaubon inwisselt, is BTW verschuldigd.

Dat geldt niet voor kortingsbonnen die recht geven om tegen een gereduceerd tarief goederen of diensten aan te schaffen. Een kortingsbon kwalificeert niet als waardepapier en daarom is bij verkoop van een kortingsbon BTW verschuldigd.

Regelgeving vanaf 2015

Omdat niet alle lidstaten van de Europese Unie dezelfde definitie hanteren voor het begrip 'voucher' (Nederland kent zelfs helemaal geen definitie), komen er vanaf 1 januari 2015 nieuwe Europese BTW-regels voor vouchers. Dan wordt onderscheid gemaakt tussen single purpose vouchers (SPV), multi purpose vouchers (MPV) en kortingsvouchers. Het soort voucher bepaalt het tijdstip waarop BTW moet worden geheven: bij verkoop of bij inwisseling.

Let op!

Waarschijnlijk volgt met Prinsjesdag een voorstel tot aanpassing van de BTW-regelgeving voor vouchers, zodat ook Nederland volgend jaar voldoet aan de nieuwe regels.

SPV's en MPV's

Bij een SPV heeft de consument recht op bepaalde goederen of diensten en is precies duidelijk waar de levering of dienst wordt verricht, wie de leverancier is en wat het toe te passen BTW-tarief is. Een SPV is belast op het moment van uitgifte.

Bij een MPV heeft de klant eveneens recht op afname van goederen of diensten, maar is niet duidelijk welke goederen of diensten, wie de leverancier/dienstverrichter is en wat het toepasbare BTW-tarief is. Omdat het verschuldigde BTW-bedrag en percentage bij uitgifte niet te bepalen is, is de MPV bij uitgifte niet belast. BTW is verschuldigd op het moment van inwisselen van de MPV.

Kortingsvoucher

Een kortingsvoucher geeft eenmalig recht op een prijskorting of een terugbetaling bij de levering van goederen of diensten. Denk bijvoorbeeld aan de bon die iemand ontvangt bij aankoop van een product en die kan worden ingewisseld bij de kassa. Zowel bij uitgifte als bij inwisseling van een dergelijke kortingsvoucher is geen BTW verschuldigd. De verschuldigde BTW zit op de producten die worden geleverd en daarbij moet dan rekening worden gehouden met de verleende korting.

Overige aanpassingen

Verder worden ook de regels voor de distributie van vouchers verduidelijkt, zodat per type voucher duidelijk is wie, wanneer en over welk bedrag BTW is verschuldigd.

Kom in actie

De nieuwe regeling voor vouchers betekent wellicht een aanpassing in uw administratie. Neem hiervoor contact op met uw adviseur.

5. TIPS

1. VAR 2014 onder voorwaarden langer geldig

De wet- en regelgeving rondom de VAR gaat veranderen en dat duurt wat langer dan gepland. Daarom blijft de VAR (Verklaring Arbeidsrelatie) 2014 voorlopig ook in 2015 geldig.

Het is de bedoeling dat in de loop van 2015 de VAR-webmodule wordt ingevoerd. De huidige aanvraagprocedure vervalt dan. Tot die tijd kunt u de VAR voor 2014 ook in 2015 blijven gebruiken, mits u hetzelfde werk onder dezelfde omstandigheden en voorwaarden blijft doen. De Belastingdienst verstuurt dan ook niet automatisch in september een VAR voor 2015.

Veranderen echter uw werkzaamheden of gaat u werken onder andere omstandigheden of voorwaarden, dan moet u wel gewoon een nieuwe VAR aanvragen. Een VAR voor 2014 kunt u nog de komende maanden aanvragen. Een VAR voor 2015 kunt u aanvragen vanaf 1 september 2014.

2. Wees op tijd met het teruggaafverzoek buitenlandse BTW

Heeft u in 2013 als Nederlandse BTW-ondernemer in een andere EU-lidstaat BTW betaald, dan kunt u deze BTW terugvragen door een verzoek in te dienen via een speciale [internetsite](#) van de Belastingdienst. Wees erop tijd bij, want dit kan maar tot 1 oktober 2014. Voor uw teruggaafverzoek heeft u inloggegevens nodig. Heeft u deze nog niet, dan kunt u de inloggegevens eenmalig aanvragen. U ontvangt deze na aanvraag binnen vier weken van de Belastingdienst.

U kunt alleen de in het buitenland betaalde BTW terugvragen als u:

- ondernemer bent voor de omzetbelasting,
- met uw bedrijf BTW-belaste activiteiten verricht, en
- geen BTW-aangifte doet in het andere EU-land.

Let op!

Er gelden drempels. Het terug te vragen ver het algemeen geldt: hoe omvangrijker de activiteiten, hoe meer bv's. Toch is al sprake van een holdingstructuur ingeval van één holding met daaronder één werk-B.V.-bedrag dient voor een teruggaafverzoek na afloop van het kalenderjaar ten minste € 50 te bedragen. Het BTW-bedrag moet minimaal € 400 zijn als het gaat om een verzoek per kwartaal tijdens het kalenderjaar.

3. Reactietermijn voor vaststellingsovereenkomst crisisheffing bijna voorbij

Heeft u bezwaar gemaakt tegen de door u afgedragen pseudo-eindheffing hoog loon 2014 (crisisheffing), dan heeft u van de Belastingdienst het aanbod gekregen om via een vaststellingsovereenkomst aan te sluiten bij de proefprocedures over deze werkgeversheffing. Tegen de crisisheffing is massaal bezwaar gemaakt door werkgevers die 16% belasting hebben moeten betalen over het bedrag dat hun werknemers vorig jaar meer verdienen dan € 150.000.

Heeft u nog niet gereageerd op het aanbod van de Belastingdienst om u aan te sluiten bij de proefprocedures over de crisisheffing, dan kan dat nog tot en met 16 september 2014. Dat is de uiterste termijn waarop u de volledig ingevulde en ondertekende vaststellingsovereenkomst pseudo-eindheffing hoog loon 2014 nog bij de Belastingdienst kunt indienen. Of aansluiten bij de proefprocedures in uw geval verstandig is, kunt u het beste overleggen met uw adviseur.

4. Verbouwplannen? Profiteer van BTW-voordeel

Heeft u verbouwplannen aan uw woning, dan is er goed nieuws te melden. Het lage btw-tarief van 6% dat tijdelijk geldt op arbeidskosten bij verbouwing of renovatie van een bestaande woning (ouder dan twee jaar) wordt verlengd tot 1 juli 2015. Deze gunstige maatregel zou stoppen aan het eind van het jaar, maar loopt nu nog een halfjaar langer door. De verlenging wordt officieel bekendgemaakt op Prinsjesdag als het kabinet de plannen voor 2015 presenteert.

Let op!

Het lage BTW-tarief van 6% geldt alleen op arbeidskosten en niet voor de materiaalkosten.

U kunt dus nog wat langer met voordeel verbouwen. Zorg er wel voor dat de verbouwing of renovatie van uw woning is afgerond vóór 1 juli 2015. Ontvangt u van de aannemer deelfacturen en is de dienst pas klaar na die datum, dan bent u namelijk 21% BTW verschuldigd over de hele verbouwing of renovatie aan uw woning.

5. Maak uw inbrengwens op tijd kenbaar

Overweegt u de overstap naar de B.V.-vorm en wilt u daarbij graag uw huidige onderneming inbrengen, dan kan dat ruisend dan wel geruisloos. Ruisend betekent kort gezegd dat u uw bestaande onderneming staakt en dus in beginsel inkomstenbelasting betaalt over de in de onderneming aanwezige stille reserves en goodwill. De door u opgerichte B.V. neemt dan alle ingebrachte activa en passiva op de balans op tegen de werkelijke waarde. Bij een geruisloze inbreng hoeft er niet te worden afgerekend over de goodwill en stille reserves. Daar staat tegenover dat de B.V. met de boekwaarden van de ingebrachte onderneming verdergaat.

Wilt u graag met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2014 uw onderneming geruisloos inbrengen in de B.V., dan is wel haast geboden. De geruisloze inbreng moet namelijk kenbaar gemaakt worden in een voorovereenkomst of intentieverklaring en deze moet samen met een speciaal geleideformulier aangetekend worden verstuurd naar de Belastingdienst. Dit moet gebeuren vóór 1 oktober 2014. Uw adviseur kan u hier alles over vertellen. Daarna heeft u dan nog tot 31 maart 2015 de tijd om de B.V. op te richten en de onderneming in te brengen.

6. Werktijdverkorting voor werkgevers getroffen door Russische boycot

Heeft u veel last van de boycot van EU-goederen door Rusland en daardoor minder werk, dan kunt u per direct werktijdverkorting aanvragen voor uw medewerkers. De Russische boycot wordt namelijk gezien als een buitengewone omstandigheid. Om in aanmerking te komen voor werktijdverkorting moet u voldoen aan een aantal voorwaarden. Zo moet de werkvermindering ten minste 20% per week zijn en minimaal 2 en maximaal 24 weken duren.

Met een vergunning voor werktijdverkorting kunt u tijdelijk de werktijd van uw werknemers verkorten en bij het UWV voor uw werknemers een ww-uitkering aanvragen voor de niet-gewerkte uren.

Let op!

De vergunning moet worden aangevraagd bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De werktijdverkorting kan pas ingaan als het ministerie uw aanvraag heeft ontvangen.

Op het aanvraagformulier voor werktijdverkorting moet u aannemelijk maken dat de verminderde bedrijvigheid in uw onderneming door de Russische boycot binnen maximaal 24 kalenderweken is opgelost. U moet dan ook aangeven welke acties en werkzaamheden u hiertoe gaat uitvoeren. Bij een eventuele verlengingsaanvraag moet u die vraag opnieuw beantwoorden.

Uiteraard is werktijdverkorting niet de enige mogelijkheid om de financiële pijn van de Russische boycot te verzachten. De Belastingdienst gaat bijvoorbeeld soepel om met verzoeken om uitstel van belastingbetaling door bedrijven getroffen door de boycot. Denk ook eens aan het verlagen van voorlopige aanslagen 2014 wanneer u dit jaar een lagere winst verwacht en overleg met uw adviseur over eventuele andere mogelijkheden om de impact van de boycot te ondervangen.