

gesnepen waarin de paarvermogen buiten en buiten het zicht van te houden minder is en: de vermogensbelasting schaft en de inkomstenbelasting op vermogensinkomsten verlaagd en zeer overzichtelijke

gen in het najaar van 2003 ook naar deze optie geïnformeerd. Minister Gerrit Zalm van Financiën heeft de mogelijkheid van een 'fiscaal pardon' van de hand gewezen. Zijn belangrijkste argument was dat de invoering van een tax-amnesty in strijd is met het gelijk-

keerregeering zullen zich ook verongelijk voelen. Dat zijn steekhoudende argumenten. Toch voeren andere landen de tax-amnesty in. Ook in de Verenigde Staten maken verschillende staten regelmatig gebruik van dit middel. Het invoeren van een tax-amnes-

vennootschapsbelasting kan worden gefinancierd. Daarvoor is wel lef nodig en de wil om niet roomser dan de paus te willen zijn. Mr J.L. Davidson en mr M.L.A. van Rijn zijn belastingadviseurs bij Ernst & Young. Zie ook [www.fd.nl/vpb](http://www.fd.nl/vpb)

# ing in China vrij baan

le wetgeving producenten sinds schakelen na verkopen



Hour in Peking  
ces op de markt tot op rijk van het er eigen dis- nieuwe maat- mogelijk een n in plaatselij- detailhandels ber 2004 is het lledige zegen- De geografische othandelsbedrij- wnen en vanaf 04 zullen ook alle afische restricties andel verdwijnen. beperking van het dat kan worden heven. Alleen voor

ten. Nederlandse bedrijven kunnen hiervan gebruik maken door honderd procent dochtermaatschappijen in Hongkong of Macau op te zetten en zo de Chinese markt te betreden.

Niet alle sectoren zijn geliberaliseerd onder de nieuwe maatregelen. Er blijven producten die onder Chinees staatsmonopolie blijven, zoals de groothandel in geneesmiddelen en pesticiden, maar ook hierin komt binnenkort een aantal restricties te vervallen. Zout en tabak blijven onverkort staatsmonopolies.

De nieuwe bedrijven zullen vrijelijk hun producten kunnen importeren en dus is de oude beperking dat slechts dertig procent van de totale verkoop kan worden geïmporteerd, komen te vervallen. Uiteraard zal men voor al deze bedrijven de nodige vestigings-goedkeuringen moeten verkrijgen. Daarbij zal nog steeds een nauwkeurige omschrijving van de verkoopactiviteiten vereist zijn; al te vage of ruime omschrijvingen zullen niet worden geaccepteerd.

Zoals zo vaak met nieuwe regels het geval is, vormt de precieze interpretatie ervan hier en daar nog een probleem en zorgvuldige voorbereiding is derhalve geboden. Zo doen bedrijven er goed aan na te gaan of ze een bestaande vestiging willen veranderen in een groothandelsbedrijf of dat beter is een geheel nieuw bedrijf op te richten.

De nieuwe markt staat wel vast dat er een vekkende toevloed van buitenlandse producenten zal gaan op grootste consumenten van de wereld. Wie voor elkaar heeft, zelf een grote voor concurrentie.

De nieuwe markt staat wel vast dat er een vekkende toevloed van buitenlandse producenten zal gaan op grootste consumenten van de wereld. Wie voor elkaar heeft, zelf een grote voor concurrentie.

# Gouden parachute is geen garantie voor snel ontslag

» Homme ten Have en Stefan Schütz

Anders dan vaak wordt gedacht, biedt een 'gouden parachute' in een arbeidsovereenkomst geen garantie voor een snelle afwikkeling van een ontslag. Ook als werkgever en werknemer een ontslagregeling zijn overeengekomen, kan er soms nog langdurig worden geprocedeerd. Een uitspraak van de Hoge Raad bevestigt dit.

Het begon met een vorig jaar voor de rechtbank Alkmaar gevoerde procedure over de ontbinding van een arbeidsovereenkomst van een directeur. Daarbij kende de rechter een vergoeding toe die beduidend lager was dan de afvloeiingsregeling waarop de directeur contractueel recht had. Dit was aanleiding voor discussies over de vraag of een werknemer in een dergelijk geval vervolgens nog in een afzonderlijke procedure betaling van de contractuele afvloeiingsregeling kon vorderen.

Met het arrest Drankencentrale Waterland bv (DCW)/Blakborn van 2 april heeft de Hoge Raad deze vraag bevestigend beantwoord. DCW had een directeur, de heer Blakborn, op staande voet ontslagen.

Als zekerheid, voor het geval dat dit ontslag niet geldig mocht blijken te zijn, verzocht DCW vervolgens ook nog ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst met Blakborn. De ontbindingsrechter willigde dit verzoek in zonder aan Blakborn ook maar een vergoeding toe te kennen. De gouden parachute ter grootte van twee jaarsalarissen

die in de arbeidsovereenkomst was opgenomen, kwam in deze procedure niet ter sprake.

In een daaropvolgende procedure over de geldigheid van het ontslag op staande voet vorderde Blakborn betaling van de gouden parachute. Hij won tot aan de Hoge Raad.

Het verweer van DCW dat de rechter zich in de ontbindingsprocedure al over een ontslagvergoeding had uitgelaten en dat dat onderwerp daarmee was afgedaan, werd niet gehonoreerd. De Hoge Raad oordeelde dat een dergelijke samenloop van procedures over de ontslagvergoeding geen bezwaar was, omdat de rechter in elk van deze procedures een verschillend criterium hanteert.

Gevolg van het arrest zal zijn dat werknemers met een gouden parachute in sommige gevallen tweemaal een vergoeding ontvangen. De Hoge Raad gaat expliciet op deze mogelijkheid in. Daaruit blijkt dat het onder omstandigheden zeer goed mogelijk is dat een onvoorzien 'opeenstapeling' van de door de rechter toegekende en de contractueel overeengekomen vergoedingen plaatsvindt.

Volgens de Hoge Raad dient een werkgever dan in beginsel beide vergoedingen te betalen, ook als de som van de toegekende vergoedingen hoger is dan de in de arbeidsovereenkomst afgesproken afkoop-som.

H. ten Have en S. Schütz zijn advocaat te Amsterdam bij NautaDutilh, praktijkgroep Arbeidsrecht.

MAANDAG	Vastgoed
DINSDAG	Technologie
WOENSDAG	Communicatie
DONDERDAG	Mens & Werk / Recht & Belastingen
VRIJDAG	Management & Strategie
ZATERDAG	Persoonlijk

L. van Maaren zijn van de China Practice in respectievelijk

van vier artikelen in het Chinese