

MKB-NIEUWSBRIEF 04/2014

In deze nieuwsbrief staan de volgende onderwerpen beschreven:

- + 1. Betere bescherming voor de flexwerker met een half jaar uitgesteld
- + 2. De belangrijkste arbeidsmarkthervormingen op een rij
- + 3. Let op vervalttermijn bij vakantiedagen
- + 4. Zonder bijtelling ook geen aftrek eigen bijdrage
- + 5. Ruim baan voor de vakantiewerker
- + 6. Aantal kindregelingen fors omlaag in 2015
- + 7. Nieuwe financieringswijzer voor mkb
- + 8. Uitbreiding mogelijkheden energiebespaarlening
- + 9. Veranderingen in de werkkostenregeling
- + 10. Extra voorwaarden voor toepassing premiekorting jongere werknemer
- + 11. Herinvesteringsreserve? Houd de regels in acht
- + 12. Wat u nog moet weten over de komende pensioenaanscherpingen
- + 13. Beleggen in privé of in de bv
- + 14. Tips

1. **Betere bescherming voor de flexwerker met een half jaar uitgesteld**

Een aantal maatregelen om werknemers met flexibele contracten beter te beschermen gaan niet in per 1 juli aanstaande, maar pas op 1 januari 2015. Dat heeft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toegezegd tijdens een debat - afgelopen dinsdag 3 juni - in de Eerste Kamer over de Wet werk en zekerheid. Werkt u veel met tijdelijke contracten dan heeft u dus een half jaar langer de tijd om u voor te bereiden op de nieuwe regels.

Let op!

Op dinsdag 10 juni zal de Eerste Kamer stemmen over de Wet werk en zekerheid. De toezegging van minister Asscher om een aantal maatregelen niet per 1 juli aanstaande in te laten gaan, maar pas een half jaar later, is nog niet in de wet gewijzigd.

Wijzigingen per 1 januari 2015 in tijdelijke contracten

De Wet werk en zekerheid regelt een groot aantal hervormingen voor de arbeidsmarkt. Zo gaan er nieuwe regels gelden voor ontslag, komt er meer en sneller zekerheid voor werknemers met flexibele contracten en zal de ww stapsgewijs worden verkort.

Een aantal maatregelen om flexwerkers beter te beschermen, zou al ingaan per 1 juli 2014. Omdat de Eerste Kamer nog moet instemmen met de Wet werk en zekerheid is die termijn wel erg kort. Enkele nieuwe regels, zoals de aanzegplicht, de proeftijd en het concurrentiebeding gaan dan ook pas in op 1 januari 2015. Waar moet u zoal rekening mee houden:

- + U mag straks geen proeftijd meer opnemen in tijdelijke contracten van zes maanden of minder. Ook in een aansluitend contract mag geen proeftijd meer worden opgenomen.
- + Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract is alleen nog mogelijk in bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld omdat zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een dergelijk beding vereisen. U moet deze zwaarwichtige belangen dan wel schriftelijk motiveren. Zonder motivatie is het concurrentiebeding namelijk niet geldig.
- + Heeft uw werknemer een tijdelijk contract van zes maanden of langer dat automatisch eindigt, houdt dan rekening met een aanzegplicht. Uiterlijk één maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst moet u de werknemer schriftelijk informeren of u het arbeidscontract eindigt of voortzet en zo ja, onder welke voorwaarden. De aanzegplicht geldt ook voor opvolgende contracten van zes maanden of langer.

Tip:

Werkt u veel met tijdelijke contracten houdt u dan nu alvast rekening met de nieuwe regels die ingaan op 1 januari 2015.

2. De belangrijkste arbeidsmarkthervormingen op een rij

Nieuwe regels voor ontslag, meer en sneller zekerheid voor werknemers met flexibele contracten en een stapsgewijze verkorting van de ww-duur. De Eerste Kamer heeft vandaag ingestemd met de Wet werk en zekerheid, waarin al deze hervormingsmaatregelen voor de arbeidsmarkt zijn opgenomen. De wet gaat gefaseerd in. Onderstaand de belangrijkste veranderingen in het kort op een rij.

Wijzigingen per 1 januari 2015

Vanaf 1 januari aanstaande moet u rekening houden met de volgende wijzigingen:

- + U mag geen proeftijd meer opnemen in tijdelijke contracten van zes maanden of minder.
- + Er geldt een aanzegtermijn van één maand bij een tijdelijk contract van zes maanden of langer dat automatisch eindigt.
- + Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract is alleen nog mogelijk in bijzondere omstandigheden.
- + De uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting in oproepcontracten blijft mogelijk voor de eerste zes maanden van een dienstverband. Deze periode is echter in principe niet meer per cao te verlengen. Dit kan alleen nog bij werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.

Wijzigingen per 1 juli 2015

Vanaf 1 juli 2015 gaan de volgende hervormingsmaatregelen in:

- + Werknemers met tijdelijke contracten kunnen al na twee jaar (nu drie jaar) aanspraak maken op een vast contract. Het is nog wel mogelijk om drie tijdelijke contracten aan te bieden. De periode tussen twee contracten om de keten te doorbreken, wordt zes maanden in plaats van drie maanden.
- + Er is nog slechts één ontslagroute en die hangt af van de reden van ontslag. Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid lopen standaard via het UWV. Ontbinding van het arbeidscontract om andere redenen gaat via de kantonrechter. Uiteraard blijft het ook mogelijk om samen met een werknemer schriftelijk een beëindigingsovereenkomst te sluiten.
- + De ontslagvergoeding maakt plaats voor een transitievergoeding. Een werknemer die twee jaar of langer bij u heeft gewerkt, heeft - afhankelijk van het aantal jaren dat hij bij u in dienst is geweest - recht op een transitievergoeding van maximaal € 75.000.

Wijzigingen per 1 januari 2016

Tot slot nog een laatste maatregel die vanaf 2016 stapsgewijs gaat gelden:

- + De maximale duur van de ww bij werkloosheid gaat van 1 januari 2016 tot 2019 stapje voor stapje terug van 38 naar 24 maanden. In de cao kunnen werkgevers en werknemers afspraken maken om de ww-uitkeringen na 24 maanden - tot 38 maanden - zelf te betalen.

3. Let op vervalttermijn bij vakantiedagen

Sinds 1 januari 2012 is er het een en ander gewijzigd in de vervalttermijnen van vakantiedagen. Hebben uw werknemers nog wettelijke vakantiedagen over van 2013, dan is dit een aandachtspunt. Zij hebben alleen nog deze maand de tijd om hun dagen op te nemen. Wettelijke vakantiedagen opgebouwd in 2013 vervallen namelijk op 1 juli 2014.

Vakantiedagen

Iedere werknemer heeft recht op vakantie. Wettelijk bedraagt het aantal vakantiedagen per jaar minimaal vier keer het aantal werkdagen per week. Werkt uw werknemer dus fulltime dan heeft hij recht op twintig dagen (4 x 5) per jaar. Naast de wettelijke vakantiedagen, bouwt uw werknemer wellicht nog meer vakantiedagen op. In de arbeidsovereenkomst of in de cao kunnen hierover afspraken staan. Alle vakantiedagen die uw werknemer ontvangt bovenop de wettelijke vakantiedagen, worden bovenwettelijke vakantiedagen genoemd.

Vervalttermijn

Met ingang van 1 januari 2012 is de vervalttermijn van vakantiedagen gewijzigd. Hierdoor moet uw werknemer zijn wettelijke vakantiedagen in principe hebben opgenomen binnen zes maanden na het opbouwjaar. Vakantiedagen die zijn opgebouwd in 2013, vervallen dus op 1 juli 2014. Is uw werknemer redelijkerwijs echter niet in staat geweest om vakantie op te nemen (bijvoorbeeld door ziekte), dan geldt de termijn van zes maanden niet. Bovendien kunnen in de cao andere afspraken zijn opgenomen of heeft u in de arbeidsovereenkomst een langere vervalttermijn voor de wettelijke vakantiedagen afgesproken ten gunste van de werknemer. In ieder geval geldt een verjaringstermijn van vijf jaar.

Let op!

De vervalttermijn van een half jaar geldt niet voor bovenwettelijke vakantiedagen. Deze vakantiedagen kennen automatisch een verjaringstermijn van vijf jaar.

Heeft uw werknemer nog resterende vakantiedagen van vóór 1 januari 2012 opgespaard, dan geldt ook voor deze dagen een verjaringstermijn van vijf jaar.

Afkoop van vakantiedagen

Wettelijke vakantiedagen mogen niet worden afgekocht. Bovenwettelijke vakantiedagen daarentegen wel. Verandert uw werknemer van baan en kan hij zijn overgebleven vakantiedagen niet opnemen, dan moet u de overblijvende opgebouwde vakantiedagen uitbetalen. Daarnaast bent u verplicht aan de werknemer een verklaring te geven waaruit blijkt voor hoeveel dagen of uren hij nog recht heeft op vakantie.

4. Zonder bijtelling ook geen aftrek eigen bijdrage

Wanneer een werknemer een eigen bijdrage betaalt voor het privégebruik van de auto van de zaak, dan vermindert deze eigen bijdrage de bijtelling. Wat nu als uw werknemer wel een eigen bijdrage betaalt, maar geen bijtelling heeft? Recent heeft hof Arnhem-Leeuwarden zich over deze vraag gebogen. Volgens het hof is in dat geval geen aftrek mogelijk van de eigen bijdrage.

Geen aftrek zonder bijtelling

De zaak voor het hof Arnhem-Leeuwarden betrof een werkneemster die in 2009 gebruik maakte van een door haar werkgever ter beschikking gestelde leaseauto. De auto gebruikt ze niet voor privéritten, maar omdat de leaseprijs van de auto hoger was dan de normleaseprijs zoals opgenomen in de leaseregeling van de werkgever, was zij een eigen bijdrage verschuldigd van € 5.724. Volgens de leaseregeling ziet de eigen bijdrage aan de werkgever op het privégebruik van de auto.

De werknemster heeft vervolgens de door haar betaalde eigen bijdrage in aftrek gebracht in haar aangifte inkomstenbelasting, maar de inspecteur gaat niet akkoord.

Volgens het hof is aftrek niet mogelijk. Aftrek van een eigen bijdrage voor het privégebruik van een auto van de zaak, kan alleen als ook een bijtelling voor dat privégebruik in aanmerking wordt genomen.

Let op!

Betaalt uw werknemer een eigen bijdrage, dan mag u deze bijdrage in mindering brengen op de bijtelling. De bijtelling kan echter niet negatief worden. Bovendien geldt dat de bijdrage alleen in mindering mag worden gebracht op de bijtelling voor zover deze betrekking heeft op het privégebruik!

5. Ruim baan voor de vakantiewerker

Het einde van het schooljaar is alweer in zicht. De komende tijd gaan dan ook veel jongeren weer op zoek naar een vakantiebaantje. Ieder jaar brengt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid daarom de brochure 'Vakantiewerk' uit. Deze is niet alleen handig voor de doelgroep zelf, maar ook voor u als u vakantiewerk aanbiedt. Zo gaat u goed voorbereid het vakantie seizoen in!

Let op!

Ook bij vakantiewerk bent u verplicht het minimumjeugdloon uit te betalen.

Studenten- en scholierenregeling

Ga ook na of u gebruik kunt maken van de studenten- en scholierenregeling. Kunt u de regeling toepassen dan hoeft u minder loonbelasting/premie volksverzekeringen te berekenen. Voor de berekening van de loonheffingen mag u dan namelijk het kalenderkwartaal gebruiken in plaats van het werkelijke loontijdvak. Het voordeel voor de student of scholier is dat deze netto meer overhoudt.

6. Aantal kindregelingen fors omlaag in 2015

De Eerste Kamer heeft op dinsdag 24 juni ingestemd met de Wet hervorming kindregelingen. Hiermee gaat het aantal tegemoetkomingen voor ouders met kinderen fors omlaag. Van de tien bestaande kindregelingen blijven er in 2015 nog maar vier over.

Hervorming kindregelingen

De volgende vier kindregelingen blijven bestaan:

- + Kinderbijslag: een inkomensafhankelijke tegemoetkoming in de kosten van kinderen.
- + Kindgebonden budget: inkomensafhankelijke tegemoetkoming in de kosten van kinderen tot 18 jaar.
- + Combinatiekorting: inkomensafhankelijke fiscale tegemoetkoming voor extra kosten door combinatie werk en zorg voor kinderen.
- + Kinderopvangtoeslag: een tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang.

De ouderschapsverlofkorting, de aftrek uitgaven voor levensonderhoud van kinderen en de verschillende regelingen voor alleenstaande ouders (zoals de alleenstaande-ouderkorting) verdwijnen.

Tip:

Aanvankelijk was het ook de bedoeling om de gratis schoolboeken af te schaffen. Deze maatregel gaat echter niet door. Vanaf het schooljaar 2015-2016 blijven schoolboeken in het voortgezet onderwijs gratis.

Gescheiden ouders

Met name het afschaffen van de aftrek uitgaven voor levensonderhoud van kinderen kan nadelig uitpakken voor gescheiden ouders. Betaalt u namelijk kinderalimentatie dan heeft u, wanneer u aan bepaalde voorwaarden voldoet, nu nog recht op de forfaitaire aftrek voor kosten van levensonderhoud van kinderen. Deze aftrekpost in de inkomstenbelasting is dit jaar al met tientallen euro's per kwartaal omlaag gegaan ten opzichte van vorig jaar. Nu de Eerste Kamer heeft ingestemd met de Wet hervorming kindregelingen komt de aftrek vanaf 2015 helemaal te vervallen.

Financiële ondersteuning

Alle alleenstaande ouders met een minimuminkomen, uit werk of uit een uitkering, ontvangen vanaf 2015 dezelfde financiële ondersteuning. Het gaat om een tegemoetkoming in het kindgebonden budget. Alleenstaande ouders die gaan werken voor het minimumloon gaan er hierdoor financieel op vooruit.

7. Nieuwe financieringswijzer voor mkb

Nog steeds is het voor bedrijven in het midden-en kleinbedrijf (mkb) lastig om geld te lenen bij een bank en leidt het aantrekken van financiering vaak nog tot problemen. Speciaal voor ondernemers is er de ondernemerskredietdesk die u op weg kan helpen bij het vinden van een passende financiering. Deze ondernemerskredietdesk is recent vernieuwd. Bovendien vindt u hier een nieuwe financieringswijzer voor het mkb.

Ondernemerskredietdesk

Afgelopen week vond de lancering van de vernieuwde ondernemerskredietdesk plaats. U kunt hier als ondernemer terecht voor alle publieke informatie over financiering. De desk is een initiatief van MKB-Nederland/VNO-NCW en de Nederlandse Vereniging van Banken en wordt ondersteund door het ministerie van Economische Zaken.

De ondernemerskredietdesk is meer dan een wegwijzer voor ondernemers die op zoek zijn naar informatie over financiering. U kunt hier namelijk ook terecht wanneer u problemen ondervindt bij het aanvragen en verkrijgen van een financiering. Ervaart u knelpunten bij de financiering van uw onderneming dan kunt hiervan een melding maken via de site www.ondernemerskredietdesk.nl.

Nieuwe financieringswijzer

Tevens bevat de ondernemerskredietdesk nu ook een geheel nieuw ontwikkelde financieringswijzer. Door het invullen van deze financieringswijzer brengt u uw financieringsbehoefte in kaart en wordt u gericht op weg geholpen naar aanbieders van financieringsvormen die mogelijk goed bij uw onderneming passen. Ook krijgt u inzicht in de manier waarop soortgelijke ondernemingen zijn gefinancierd.

Tip:

Op zoek naar financiering? Verken dan samen met uw adviseur de mogelijkheden. Hij kan u verder begeleiden met het opstellen van een financieringsaanvraag.

8. Uitbreiding mogelijkheden energiebespaarlening

Sinds 21 januari 2014 kunt u als woningeigenaar met de nieuwe energiebespaarlening relatief goedkoop investeren in een energiezuiniger huis. Zo kunt u met de lening diverse energiebesparende maatregelen financieren, zoals bijvoorbeeld het isoleren van uw woning of de aanschaf van een hr-ketel. Recent zijn enkele nieuwe energiebesparende maatregelen toegevoegd.

Energiebespaarlening

De energiebespaarlening is er alleen voor de particuliere eigenaar tevens bewoner van een bestaande woning. Het gaat om een annuïtaire lening van minimaal € 2.500 en maximaal € 25.000. De looptijd van de lening is, afhankelijk van de hoogte van de lening, 7 of 10 jaar. De rente staat gedurende de looptijd van de lening vast.

Tip:

Wilt u meer weten over de energiebespaarlening kijk dan op www.ikinvesteerslim.nl

Uitbreiding energiebesparende maatregelen

De energiebespaarlening kunt u alleen gebruiken om daarmee bepaalde energiebesparende investeringen (maatregelen) in of aan uw woning te financieren. Het gaat om alle maatregelen van de maatregelenlijst zoals deze is gepubliceerd op de site www.ikinvesteerslim.nl. Recent is een aantal maatregelen toegevoegd. Zo kunt u de energiebespaarlening nu ook onder meer aanvragen voor:

- + bodemisolatie in combinatie met vloerisolatie. Hierbij wordt hoogwaardig isolatiemateriaal op de bodem van de kruipruimte gecombineerd met hoogwaardige vloerisolatie op, in en/of direct onder de begane grondvloer.
- + een energiemonitor. Dit is een eenvoudige display, gekoppeld aan een slimme meter, waarop u kunt zien wat het actuele energieverbruik is in huis.
- + een biomassaketel. Bij een biomassaketel wordt organisch afval omgezet in energie die bestemd is voor ruimteverwarming en/of de warmtapwatervoorziening van de gehele woning.

Tip:

Ook zonnepanelen horen tot de mogelijkheden van de energiebespaarlening. Er geldt wel een restrictie. U kunt maximaal 50% van de lening gebruiken voor zonnepanelen; de andere 50% van het leenbedrag moet u gebruiken voor andere energiebesparende maatregelen uit de maatregelenlijst.

9. Veranderingen in de werkkostenregeling

De werkkostenregeling wordt op een aantal punten aangepast en vereenvoudigd met als doel de huidige bezwaren zoveel mogelijk weg te nemen en de uitvoerbaarheid aanzienlijk te verbeteren. Daarmee is de stap naar een flexibele en praktisch uitvoerbare werkkostenregeling ook voor het mkb nabij.

Let op!

Vanaf 1 januari 2015 is de werkkostenregeling voor alle werkgevers een feit. U kunt dan niet meer kiezen voor het 'oude' systeem van vergoedingen en verstrekkingen in de loonbelasting.

In totaal zijn er vijf vereenvoudigingsmaatregelen voorgesteld die zullen worden ingevoerd per 2015:

1. Noodzakelijkheids criterium op kleine schaal

Met het noodzakelijkheids criterium is een vergoeding of verstrekking geen belastbaar loon als deze noodzakelijk is voor het werk. Voorlopig wordt het noodzakelijkheids criterium alleen geïntroduceerd voor gereedschappen en voor computers, mobiele communicatiemiddelen en dergelijke apparatuur.

Tip:

Ook de 'zakelijke gebruiksreis' voor de zakelijke iPad vervalt. Heeft uw werknemer een iPad nodig om zijn werk te doen, dan kunt u deze verstrekken zonder fiscaal rekening te hoeven houden met het privévoordeel van de werknemer.

2. Niet maandelijks maar jaarlijks afrekenen

U hoeft straks nog maar één keer per jaar vast te stellen wat de verschuldigde belasting is in het kader van de werkkostenregeling. Het is dan niet meer nodig om per aangiftetijdvak te toetsen of de vrije ruimte wordt overschreden.

3. Concernlening voor samenvoeging

Een zogenoemde concernlening maakt het mogelijk om de vrije ruimtes binnen één concern samen te voegen.

4. Vrijstelling voor branche-eigen producten

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

5. Gerichte vrijstelling maakt einde aan huidig onderscheid

De laatste maatregel ziet op de invoering van een nieuwe gerichte vrijstelling voor een aantal werkplekgerelateerde voorzieningen waarvoor nu een nihilwaardering geldt, inclusief administratieve vereisten.

Let op!

Om de vijf voorgestelde maatregelen budgetneutraal te kunnen dekken, gaat de vrije ruimte volgend jaar omlaag van 1,5% naar 1,2%.

Oplossing voor btw-knelpunt

Tot slot is er nog een oplossing gegeven voor het btw-knelpunt van de werkkostenregeling. In de financiële administratie van veel werkgevers zijn de vergoedingen en verstrekkingen geboekt exclusief btw, terwijl het totale bedrag aan vergoedingen en verstrekkingen in de werkkostenregeling inclusief btw hoort te zijn. Er is aangegeven dat bij het berekenen van het bedrag dat in de vrije ruimte moet worden ingeboekt, u als werkgever met de Belastingdienst kunt afspreken dat u de gemiddelde btw-druk over de verschillende voorzieningen uit de vrije ruimte in aanmerking neemt.

10. Extra voorwaarden voor toepassing premiekorting jongere werknemer

WERKGEVER

Vanaf 1 juli aanstaande kunt u als werkgever een premiekorting ontvangen als u in 2014 en/of 2015 een jongere in dienst neemt vanuit een ww- of bijstandspositie. Inmiddels zijn wat meer details bekend over deze nieuwe premiekorting jongere werknemer. Zo blijkt met name een onderbroken dienstverband een struikelblok te zijn.

Regeling in het kort

De premiekorting is een tijdelijke regeling, specifiek om nieuwe banen te creëren in de periode 1 januari 2014 tot 1 januari 2016. U heeft hierover al eerder kunnen lezen in de eerste nieuwsbrief van dit jaar. In het kort komt de regeling erop neer dat wanneer u dit jaar en/of volgend jaar iemand vanuit een ww- of bijstandspositie in dienst neemt in de leeftijd tussen 18 en 27 jaar, u voor de duur van de dienstbetrekking – maar maximaal twee jaar – recht heeft op een premiekorting van € 3.500 per jaar. Het moet gaan om een dienstbetrekking voor ten minste 32 uur per week en op basis van minimaal een halfjaarcontract.

Let op!

De premiekorting geldt voor jongeren die vanaf 1 januari 2014 bij u in dienst treden, maar u kunt de premiekorting pas vanaf 1 juli 2014 in uw loonaangifte toepassen.

Zonder doelgroepverklaring geen premiekorting

Voor toepassing van de premiekorting moet u kunnen aantonen dat de jongere voorafgaand aan de dienstbetrekking recht had op een ww- of bijstandsuitkering. Daarvoor moet u bij de loonadministratie een doelgroepverklaring van het UWV of de gemeente bewaren. Zonder verklaring waaruit blijkt dat de werknemer direct voorafgaand aan de dienstbetrekking een ww- of bijstandsuitkering had, komt u niet in aanmerking voor de premiekorting!

Tip:

De jongere met een ww-uitkering kan deze doelgroepverklaring vanaf 1 mei 2014 aanvragen bij het UWV. De jongere met een bijstandsuitkering kan de doelgroepverklaring aanvragen bij zijn gemeente.

Onderbroken dienstverband

Om misbruik met de premiekorting te voorkomen, zijn er nadere regels gesteld. Het is namelijk niet de bedoeling dat een bestaande dienstbetrekking wordt beëindigd, om na een korte uitkeringsperiode weer een dienstverband aan te gaan met als doel opnieuw te voldoen aan de voorwaarden voor de premiekorting. In de volgende situatie komt u, bij een tijdelijk onderbroken dienstverband, daarom niet in aanmerking voor de premiekorting:

- + de jongere is vóór 1 januari 2014 al eerder bij u in dienst geweest, maar dit dienstverband is of wordt beëindigd vóór, op of na 1 januari 2014,
- + aan de jongere is vervolgens een ww- of bijstandsuitkering toegekend,
- + de jongere treedt binnen drie maanden na beëindiging van het dienstverband opnieuw bij u in dienst.

In bovenstaande situatie heeft u geen recht op de premiekorting, omdat dit voor de regeling niet wordt gezien als een onderbroken dienstverband. De dienstbetrekking is namelijk aangevangen vóór 1 januari 2014 en door de driemaandperiode worden de beide dienstbetrekkingen beschouwd als één.

Let op!

Een onderbroken dienstverband heeft, afhankelijk van de tussentijdse periode, ook gevolgen voor de maximale premiekortingsperiode van twee jaar.

Onderbroken voorwaarden

Als basis geldt dat een dienstbetrekking niet langer dan drie maanden mag worden onderbroken om recht te houden op de maximale premiekortingsperiode. Ook zonder onderbreking kan het zijn dat u de premiekorting niet meer kunt toepassen. Bijvoorbeeld omdat er gekort wordt op de overeengekomen contractduur (minimaal een halfjaar) of de arbeidsduur (minimaal 32 uur). Voldoet u daarna weer wel aan de voorwaarden, dan herleeft mogelijk weer het recht op premiekorting. Uw adviseur kan u hier meer over vertellen.

11. Herinvesteringsreserve? Houd de regels in acht

ONDERNEMER - BV

Met de herinvesteringsreserve kunt u de opbrengst van de verkoop van een bedrijfsmiddel gebruiken voor de herinvestering in een ander bedrijfsmiddel. U kunt zo de belastingheffing over de behaalde boekwinst bij de verkoop van het bedrijfsmiddel uitstellen. Dat kan echter alleen als u de regels goed in acht neemt.

Herinvesteringsvoornemen

U kunt alleen een herinvesteringsreserve vormen als u op de balansdatum het voornemen heeft om te herinvesteren in een bedrijfsmiddel. Kort gezegd reserveert u de boekwinst bij verkoop van een bedrijfsmiddel om dit vervolgens af te boeken op de investering in een of meer andere bedrijfsmiddelen. Deze boekwinst bestaat uit de verkoopopbrengst – verminderd met eventuele kosten – minus de boekwaarde van het verkochte bedrijfsmiddel.

Zolang u het voornemen tot herinvesteren heeft, mag u de reserve aanhouden. Er is echter wel één belangrijke restrictie: de herinvesteringsstermijn bedraagt maximaal drie jaar, na het jaar waarin u het bedrijfsmiddel heeft verkocht. Bent u niet meer van plan om te herinvesteren of zijn de drie jaar verstreken, dan moet u de herinvesteringsreserve (of het restant daarvan) alsnog toevoegen aan de winst.

Tip:

Onder strikte voorwaarden kan de driejaarstermijn worden verlengd. Dat kan alleen als voor de herinvestering een langer tijdvak vereist is (gezien de aard van de door u aan te schaffen bedrijfsmiddelen) of wanneer de herinvestering door bijzondere omstandigheden is vertraagd.

Afboeken van de reserve

Koopt u een nieuw bedrijfsmiddel, dan moet u de reserve afboeken op de aanschafprijs van deze nieuwe investering. Door deze afboeking kunt u dan minder afschrijven op het nieuwe bedrijfsmiddel. Daarbij geldt een boekwaarde-eis. Dat wil zeggen dat bij afboeking de boekwaarde van het nieuwe bedrijfsmiddel niet lager mag worden dan de boekwaarde van het verkochte (vervreemde) bedrijfsmiddel op het moment van verkoop (vervreemding). Is op het verkochte bedrijfsmiddel in het verleden willekeurig afgeschreven, dan moet u uitgaan van de boekwaarde zonder rekening te houden met deze willekeurige afschrijving.

Tip:

U moet een herinvesteringsreserve afboeken bij aanschaf van een nieuw bedrijfsmiddel. Dit geldt echter niet voor een herinvesteringsreserve die is gevormd bij de verkoop van een bedrijfsmiddel waarop in meer dan tien jaar wordt afgeschreven of waarop niet wordt afgeschreven. Deze hoeft pas te worden afgeboekt als u een bedrijfsmiddel aanschaf met eenzelfde economische functie als het verkochte bedrijfsmiddel. Houd echter wel de driejaarstermijn goed in de gaten!

Vervangend bedrijfsmiddel

U bent ook niet verplicht om te investeren in eenzelfde bedrijfsmiddel. Heeft u bijvoorbeeld met de verkoop van machines boekwinst behaald en hiervoor een herinvesteringsreserve gevormd, dan kunt u de herinvesteringsreserve ook (deels) afboeken op de aanschafprijs van bijvoorbeeld nieuw kantoorinventaris. Op deze regel bestaat een uitzondering. Afboeking op bedrijfsmiddelen waarop niet wordt afgeschreven (grond) of bedrijfsmiddelen met een afschrijvingstermijn langer dan tien jaar (zoals gebouwen), kan alleen als sprake is van eenzelfde economische functie. Gereserveerde boekwinst bij verkoop van een machine kunt u dus niet afboeken op de aanschaf van een bedrijfspand.

12. Wat u nog moet weten over de komende pensioenaanscherpingen

WERKGEVER – ONDERNEMER – DGA - ALLE BELASTINGPLICHTIGEN

De Eerste Kamer heeft onlangs ingestemd met een verdere pensioenversobering vanaf 2015. Maximale pensioenopbouwpercentages gaan wederom omlaag en het loon waarover pensioen kan worden opgebouwd, wordt beperkt tot € 100.000. Wie meer verdient, kan fiscaal vriendelijk bijsparen voor de oude dag met een nettolijfrente. In een eerdere nieuwsbrief (deel 2) van dit jaar heeft u al kunnen lezen over de nieuwe pensioenaanscherpingen per 2015. Deze versoberingen hebben echter ook gevolgen voor onder andere de opbouw van de oudedagsreserve voor ondernemers, voor de lijfrentepremieaftrek in de inkomstenbelasting en voor het partnerpensioen.

Bijkomende gevolgen maximumpensioenopbouw en partnerpensioen

Vanaf 2015 is het maximale salaris waarover pensioen kan worden opgebouwd, beperkt tot € 100.000. Dit wordt de aftoppingsgrens genoemd. Deze maximering van het pensioengevend loon geldt niet voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. De aftoppingsgrens van € 100.000 heeft ook geen gevolgen voor het op 1 januari 2015 reeds opgebouwde partnerpensioen. Dat geldt ook voor het partnerpensioen op risicobasis. De aftoppingsgrens zal echter wel gelden voor het partnerpensioen, al dan niet op risicobasis, over de dienstjaren na 1 januari 2015.

Let op!

Nu vanaf 1 januari 2015 het partnerpensioen ook is afgetoet, kan dit financiële gevolgen hebben wanneer iemand voor zijn pensioeningangsdatum overlijdt. Wie deze beperking van het partnerpensioen bij vooroverlijden ongewenst vindt, zal hiervoor zelf een voorziening (verzekering) moeten treffen. Dat kan eventueel ook via de nettolijfrente.

Werkgeversbijdrage en de nettolijfrente

Wie meer verdient dan € 100.000 kan op vrijwillige basis fiscaal vriendelijk bijsparen voor de oude dag met een nieuwe faciliteit: de nettolijfrente. Hierdoor kan alsnog een oudedagsvoorziening worden opgebouwd die ongeveer overeenkomt met een jaarlijkse brutopensioenopbouw van 1,875% van het gemiddeld verdiende arbeidsinkomen. Verzekeraars, banken en beleggingsinstellingen mogen straks de nettolijfrente aanbieden. Momenteel wordt nog bekeken onder welke condities straks ook pensioenfondsen de nettolijfrente kunnen gaan uitvoeren.

Als werkgever mag u een bijdrage verstrekken aan uw werknemers die deelnemen aan de nettolijfrente. Voorwaarde is wel dat u dan de bijdrage ook geeft aan werknemers die niet deelnemen aan de faciliteit. Deze werkgeversbijdrage wordt tot het loon gerekend en daarmee in de belastingheffing betrokken.

Let op!

Mochten uw werknemers straks deelnemen aan een nettolijfrente bij een pensioenfonds, dan geldt een verplichte werkgeversbijdrage van ten minste 10%. Ook hier geldt de voorwaarde dat u de bijdrage ook betaalt aan vergelijkbare werknemers die niet deelnemen aan een nettolijfrente bij het pensioenfonds.

Beperking lijfrentepremieaftrek

De nettolijfrente is een nieuwe faciliteit, maar ook de huidige lijfrente blijft gewoon bestaan in de inkomstenbelasting. De pensioenversobering raakt echter wel de maximale lijfrentepremieaftrek vanaf 2015. Dit jaar bedraagt het maximale premiepercentage over de grondslag nog 15,5% (2013: 17%). Per 1 januari 2015 gaat dit percentage verder omlaag naar 13,8%. Bovendien wordt bij de berekening van de premieaftrek ook rekening gehouden met de nieuwe aftoppingsgrens van € 100.000. Uiteraard blijft gelden dat u alleen de door u betaalde lijfrentepremies in aftrek kunt brengen wanneer u een pensioentekort heeft. Daarvoor wordt gekeken naar de jaarruimte en/of reserveringsruimte.

Opbouw fiscale oudedagsreserve aan banden

Tot slot nog een bijkomend gevolg van de pensioenversobering. Bent u ondernemer in de inkomstenbelasting, dan kunt u in 2015 minder 'sparen' voor uw oude dag in de onderneming. Dit jaar mag u, wanneer u voldoet aan de voorwaarden en indien gewenst, nog 10,9% van de winst toevoegen aan de fiscale oudedagsreserve met een maximum van € 9.542. Volgend jaar gaat dit omlaag naar 9,8% en een maximumbedrag van € 8.640.

13. Beleggen in privé of in de bv?

DGA

Wanneer uw bv winstgevend is en er voldoende overtollige liquide middelen aanwezig zijn, zou u met dit extra geld kunnen gaan beleggen. Naast vragen of u dit al dan niet wenst en waar u dan zoal in zou moeten beleggen, staat nog een belangrijke vraag centraal. Beleggen in privé of in de bv? Beide opties kennen andere fiscale gevolgen.

Beleggen in privé

Wilt u de overtollige liquide middelen in de bv gebruiken om te gaan beleggen in privé, dan zult u deze eerst aan uzelf moeten uitkeren. Dat gaat middels een dividenduitkering. Over deze dividenduitkering betaalt u het aanmerkelijkbelangtarief in box 2. Normaal gesproken is dit tarief 25%, maar in 2014 geldt een lager tarief van 22% voor zover het inkomen uit aanmerkelijk belang niet hoger is dan € 250.000 (bij fiscaal partnerschap: € 500.000). Over het meerdere is wel het normale 25%-tarief van toepassing. Met de resterende 78% (2014) dan wel 75%, oftewel het nettodividend, kunt u vervolgens in privé gaan beleggen.

Let op!

Keer nooit zomaar dividend aan uzelf uit. Er is namelijk een aantal zaken waar u rekening mee moet houden, zoals een uitkeringstoets die vooraf moet plaatsvinden.

De waarde van uw beleggingen moet u aangeven in box 3. Jaarlijks bent u dus ook nog 1,2% vermogensrendementsheffing verschuldigd, voor zover uw vermogen uitkomt boven het in deze box geldende heffingsvrij vermogen. Belegt u in zogeheten groene beleggingen, dan geldt in box 3 een extra vrijstelling en heeft u recht op een extra heffingskorting.

Beleggen in de bv

Belegt u in de bv, dan heeft u in eerste instantie niets te maken met het aanmerkelijkbelangtarief. Het geld blijft immers in de bv. U houdt dus meer over om te beleggen. Daar staat tegenover dat de bv wel jaarlijks vennootschapsbelasting verschuldigd is over de behaalde rendementen met de beleggingen. Bovendien is ook nog sprake van een latente aanmerkelijkbelangclaim van 25%. Beleggingsverliezen zijn in de bv in principe aftrekbaar.

Omslagpunt

Zo op het eerste gezicht lijkt beleggen in de bv voordeliger. Toch is dat niet altijd het geval. Hoe hoger het rendement, hoe aantrekkelijker beleggen in privé wordt. In box 3 geldt namelijk een fictief rendement, terwijl in de bv het daadwerkelijke rendement belast wordt. Bij lage of negatieve rendementen is beleggen in de bv gunstiger, omdat verliezen op beleggingen in de vennootschapsbelasting normaal gesproken fiscaal aftrekbaar zijn.

Lenen van de bv

Dan is er nog een derde optie en dat is lenen van de bv om met dit geld vervolgens in privé te gaan beleggen. Het aanmerkelijkbelangtarief speelt dan niet. Zorg er wel voor dat u leent tegen zakelijke condities! De rente op de lening die u moet betalen aan de bv is bij u niet aftrekbaar en bij de bv wel belast in de vennootschapsbelasting. De schuld die u heeft op uw bv valt – net als de waarde van de beleggingen – voor u in box 3. Of dit een aantrekkelijke optie is, hangt wederom voor een deel af van het rendement. Alleen als het rendement op de beleggingen hoger is dan de rente die u moet betalen aan de bv, kan deze keuze voordelig zijn.

14. TIPS

Nieuwe werkwijze voor de voorlopige teruggaaf

ALLE BELASTINGPLICHTIGEN

Heeft u aftrekposten, zoals de hypotheekrenteaftrek, en krijgt u daardoor jaarlijks belastinggeld terug, dan kunt u de Belastingdienst vragen om een voorlopige teruggaaf. De teruggave ontvangt u dan – in plaats van achteraf – alvast gedurende het belastingjaar zelf. U hoeft slechts eenmaal te vragen om een voorlopige teruggaaf, want daarna ontvangt u deze jaarlijks automatisch van de Belastingdienst.

Nu is deze voorlopige teruggaaf gebaseerd op historische gegevens en daar schuilt een gevaar. Wanneer achteraf blijkt dat er grote verschillen zitten tussen de voorlopige en de definitieve aanslag waardoor u te veel belastinggeld heeft ontvangen, dan zult u dit teveel moeten terugbetalen.

Dat gebeurt op dit moment vaker dan gewenst. Om beter bij de realiteit aan te sluiten, gaat de Belastingdienst daarom vanaf volgend jaar de automatisch toegestuurde voorlopige teruggaaf baseren op de gegevens uit de definitieve aanslag 2013, die in 2014 is opgelegd.

Belastingkorting voor onverrekend verlies uit aanmerkelijk belang

DGA

Als directeur-groootaandeelhouder (dga) zijn de voordelen die u geniet vanuit de bv bij u belast in box 2. Denk bijvoorbeeld aan een dividenduitkering. Ook over een vervreemdingsvoordeel, wanneer u uw aandelen verkoopt, bent u het aanmerkelijkbelangtarief verschuldigd. Voordelen hoeven echter niet altijd positief te zijn. Bij een negatief voordeel lijdt u verlies uit aanmerkelijk belang. Dit verlies kunt u verrekenen met positief aanmerkelijkbelanginkomen van het voorgaande jaar en eventueel van de komende negen jaar.

Door deze verrekeningsmethodiek kan het voorkomen dat wanneer u op enig moment geen aanmerkelijk belang meer heeft, u blijft zitten met een (onverrekend) verlies. Dit verlies mag u dan op verzoek omzetten in een belastingkorting. Het verzoek moet worden ingediend bij de Belastingdienst.

De belastingkorting bedraagt 25% van het onverrekend verlies uit aanmerkelijk belang. De korting kunt u verrekenen met de belasting en premie volksverzekeringen in box 1. Dat kan echter pas in het tweede jaar nadat het aanmerkelijk belang is geëindigd.

Betere bescherming flexwerker een halfjaar uitgesteld

WERKGEVER

De Eerste Kamer heeft op dinsdag 10 juni 2014 ingestemd met de Wet werk en zekerheid. Hierdoor komt er meer en sneller zekerheid voor werknemers met tijdelijke contracten, gelden er gewijzigde ontslagregels, krijgen werknemers straks bij ontslag een transitievergoeding en wordt de maximale duur van de ww stapsgewijs teruggebracht van 38 naar 24 maanden. De belangrijkste hervormingen voor de arbeidsmarkt hebben we al voor u op een rij gezet in een eerdere nieuwsbrief (deel 3/2014).

Tijdens de behandeling van de Wet werk en zekerheid in de Eerste Kamer heeft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toegezegd dat de gewijzigde regels voor tijdelijke contracten niet, zoals eerder aangekondigd, zullen ingaan per 1 juli aanstaande, maar pas op 1 januari 2015. U heeft dus een halfjaar langer de tijd om u voor te bereiden op de nieuwe regels. Vanaf dan mag u geen proeftijd meer opnemen in tijdelijke contracten van zes maanden of minder, moet u tijdig rekening houden met een aanzegplicht, is een concurrentiebeding in een tijdelijk contract alleen nog mogelijk in bijzondere omstandigheden en wordt de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting in oproepcontracten aan banden gelegd.

Minimumloon per 1 juli 2014 omhoog

WERKGEVER

Het wettelijk brutominimumloon per maand voor werknemers van 23 jaar en ouder met een volledig dienstverband gaat per 1 juli 2014 omhoog van € 1.485,60 naar € 1.495,20. Per week is dat € 345,05 en per dag € 69,01. Ook voor werknemers in de leeftijdsklasse van 15 tot en met 22 jaar stijgt het brutominimumjeugdloon. Zo bedraagt het minimumjeugdloon voor een 22-jarige vanaf 1 juli aanstaande € 1.270,90 per maand. Voor een 15-jarige is dit € 448,55.

Als werknemer moet u de brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon aanpassen in uw salarisadministratie. U bent verplicht om het juiste brutominimumloon dat bij de leeftijd van uw werknemer hoort te vermelden op de loonstrook.

Het wettelijk minimumloon geldt als minimumbeloning voor werknemers. De Inspectie SZW controleert dan ook regelmatig bij bedrijven of werknemers niet onderbetaald worden. Een werkgever die minder dan het wettelijk minimumloon uitbetaalt, riskeert een forse boete.

Vrije bewijsleer voor de reisaf trek

ALLE BELASTINGPLICHTIGEN

Maakt u voor het woon-werkverkeer gebruik van het openbaar vervoer, dan komt u mogelijk in aanmerking voor de reisaf trek in de inkomstenbelasting. Een van de voorwaarden voor deze reisaf trek is recentelijk versoepeld. Voortaan geldt een 'vrije bewijsleer'. Dat wil zeggen dat als de Belastinginspecteur u verzoekt om bewijs te leveren voor de reisaf trek, u dit bewijs ook op een andere manier mag leveren dan met plaatsbewijzen of overzichten van transacties. Er gelden daarbij twee voorwaarden:

- + U overlegt een reisverklaring van de werkgever waaruit blijkt welk reispatroon u heeft gehad in het betreffende jaar.
- + U maakt aannemelijk dat u de reizen woon-werkverkeer heeft gemaakt. Dit is bijvoorbeeld mogelijk met betalingsbewijzen voor de OV-chipkaart of de reisgegevens van TLS (Trans Link Systems).

De 'vrije bewijsleer' geldt voor de belastingaanslagen die betrekking hebben op de jaren 2011 en verder. Heeft de Belastinginspecteur de door u opgevoerde reisafrek in de belastingaangifte inkomstenbelasting 2011 of 2012 gecorrigeerd omdat u de reisgegevens bij het OV-bedrijf niet meer heeft kunnen downloaden, dan kunt u de inspecteur vragen om een herbeoordeling van uw belastingaangifte.

Alle opvolgende auto's tezamen voor de 500-kilometergrens

ONDERNEMER - DGA

Rijdt u in een auto van de zaak, dan heeft u vrijwel altijd te maken met een bijtelling voor het privégebruik. Dit is alleen anders als u op jaarbasis niet meer dan 500 kilometer privé met de auto rijdt. U moet dit dan wel kunnen aantonen met een sluitende kilometeradministratie. Wat nu als u gedurende het jaar met een andere auto van de zaak gaat rijden en met de eerste auto nagenoeg geen privékilometers hebt gereden? Maakt u met de nieuwe auto van de zaak privékilometers, waardoor u alsnog op jaarbasis boven de 500-kilometergrens gaat uitkomen, dan moet u voor beide auto's rekening houden met een bijtelling. Voor deze kilometergrens tellen namelijk de gereden privékilometers van alle zakelijke auto's in hetzelfde jaar mee. De bijtelling dient u tijdsgelang te baseren op de verschillende catalogusprijzen van de auto's.