

MKB-NIEUWSBRIEF 04/2014

1. **Gevolgen modernisering Ziektewet uitgelicht** **WERKGEVER**

Per 1 januari 2013 is de modernisering van de Ziektewet in werking getreden. De financiële gevolgen van deze modernisering zijn vanaf 1 januari 2014 in werking getreden. Als werkgever krijgt u te maken met hogere kosten als werknemers met een tijdelijk dienstverband ziek uit dienst gaan. Omdat in de praktijk de werking van de moderne Ziektewet niet altijd even duidelijk is, hebben we de veranderingen voor u in kaart gebracht.

Hogere premie

Door de modernisering van de Ziektewet draagt u vanaf 1 januari 2014 meer bij aan uitkeringen vanuit de Ziektewet aan flexwerkers (vangnetters). Flexwerkers zijn in dit verband werknemers die:

- ziek worden en een fictieve dienstbetrekking hebben, zoals thuiswerkers en provisie werkers;
- binnen 4 weken (28 dagen) na het einde van de dienstbetrekking ziek worden. Dit valt onder de nawerking;
- een (tijdelijk) dienstverband hebben en ziek uit dienst gaan.

Vanaf 1 januari 2014 bestaat de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) uit de volgende drie onderdelen:

- premiedeel WGA voor vaste dienstbetrekkingen (WGA-vast);
- premiedeel WGA voor flexibele dienstbetrekkingen (WGA-flex);
- premiedeel ZW voor flexibele dienstbetrekkingen (ZW-flex).

De gedifferentieerde premie WGA is vanaf 1 januari 2014 opgegaan in de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk).

Let op!

Vanaf 2016 zullen de WGA-vast en de WGA-flex worden samengevoegd.

Voor het vaststellen van de hoogte van de gedifferentieerde premie Whk is het van belang of u een kleine, grote of middelgrote werkgever bent. U bent in 2014 een kleine werkgever wanneer uw premieloon in 2012 maximaal € 307.000 was. Van een grote werkgever is in 2014 sprake bij een premieloon in 2012 van meer dan € 3.070.000 en een middelgrote werkgever zit tussen beide in.

Een kleine werkgever betaalt een sectorpremie, een middelgrote werkgever een sectorpremie en een individuele premie en een grote werkgever alleen een individuele premie. Bij middelgrote en grote werkgevers speelt voor de hoogte van de premie daarom ook het aantal (ex-)werknemers die in 2012 een ZW-uitkering of een WGA-uitkering hadden, een rol.

Volg uw zieke werknemers

De premie kan dus deels afhankelijk zijn van het arbeidsongeschiktheidsrisico in uw onderneming. Door de modernisering van de Ziektewet is het nog belangrijker om aan 'schadebeheersing' te doen. Zorg dat uw Ziektewet- en WIA-administratie op orde is en dat u weet welke werknemers ziek uit dienst zijn gegaan of kort daarna ziek zijn geworden. Wordt een werknemer na de dienstbetrekking bij u binnen 28 dagen ziek, dan is sprake van nawerking, waardoor u op termijn wellicht een hogere gedifferentieerde premie Whk moet betalen.

Tip:

Wellicht kunt u, als de dienstbetrekking eindigt, samen met uw (ex-)werknemer direct een ww-uitkering aanvragen. Zo voorkomt u het risico van nawerking. De voormalig werknemer die vanuit de ww ziek wordt, valt namelijk niet onder de nawerking.



Gevolgen voor de eigenrisicodrager

De modernisering van de Ziektewet heeft ook gevolgen wanneer u eigenrisicodrager bent voor de Ziektewet. U betaalt vanaf 1 januari een lagere gedifferentieerde premie Whk, omdat u het premiedeel ZW-flex niet hoeft te betalen. U draagt wel het risico voor overlijdensuitkeringen aan nabestaanden van werknemers met een ZW-uitkering die onder het eigen risico vallen (dus ook flexwerkers).

Door de modernisering van de Ziektewet is er een toestroom waargenomen van werkgevers die per 1 januari 2014 eigenrisicodrager zijn geworden voor de Ziektewet. Daarnaast is er ook nog een onevenwichtigheid geconstateerd. Wanneer een grote werkgever na een bepaalde periode van eigenrisicodragerschap terugkeert naar het UWV, is deze de eerste twee jaar na terugkeer een minimumpremie verschuldigd. Dit staat volgens het kabinet niet in verhouding tot het ZW-risico.

Er zijn daarom plannen om per 1 januari 2015 een terugkeerpremie te gaan invoeren die zal gelden voor alle (middel)grote werkgevers die na een periode van eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet terugkeren naar het UWV.

2. Opname stamrecht. Wel of niet verstandig?

DGA BV

Heeft u als directeur-grotaandeelhouder (dga) in het verleden een ontslagvergoeding (gouden handdruk) ondergebracht in een stamrecht bij uw bv, dan krijgt u dit jaar de mogelijkheid om met extra korting uw stamrechtenaanspraak in één keer op te nemen. Of dit aantrekkelijk is, hangt van uw persoonlijke wensen af. Bovendien moet u er rekening mee houden dat het bepalen van de afkoopwaarde van een stamrecht in eigen beheer allesbehalve simpel is.

Opname met korting

Vanaf dit jaar mag u de stamrechtenaanspraak in één keer opnemen. Doet u dat dit jaar, dan profiteert u van de 80%-regeling. Dat wil zeggen dat u slechts over 80% – in plaats van 100% – van de uitkering belasting hoeft te betalen. Bovendien bent u geen 20% revisierente verschuldigd over de waarde van het stamrecht.

Ook na 2014 kunt u uw stamrechtenaanspraak echter in één keer laten uitkeren. Deze wordt dan wel voor 100% belast, maar ook dan bent u géén revisierente verschuldigd.

Tot slot kunt u ook besluiten om uw stamrecht gewoon volgens de oude regels te continueren. U betaalt dan belasting op het moment dat u een uitkering uit het stamrecht ontvangt.

Eenmalige opname

Het is niet zonder meer aantrekkelijk om het stamrecht dit jaar in één keer op te nemen. U profiteert dan wel van de 20%-korting, maar u moet nog steeds over een fors bedrag afrekenen. De uitkering kan dus zorgen voor een 'piek' in uw inkomen. Die piek is er niet bij gespreide uitkeringen uit het stamrecht. Bij gespreide uitkeringen bent u op termijn dan ook wellicht minder belasting kwijt.

Tip:

De inkomenspiek bij het eenmalig uitkeren van het stamrecht kan enigszins worden verzacht wanneer u gebruik kunt maken van de middelingsregeling. Uw SRA-adviseur kan u hier meer over vertellen.

Misschien heeft u al een bestemming voor het nettobedrag dat u overhoudt na eenmalige opname van de stamrechtenaanspraak. Wees er in ieder geval op bedacht dat dit nettobedrag mogelijk ook nog meetelt voor de heffing in box 3 van de inkomstenbelasting.

Afkoopwaarde

Opname is niet altijd mogelijk. Uw bv moet namelijk wel voldoende dekking hebben om de stamrechtenaanspraak uit te keren. Daar komt nog bij dat de afkoopwaarde van de stamrechtenaanspraak niet eenvoudig te bepalen is. U mag namelijk niet uitgaan van het bedrag dat als stamrechtvoorziening is opgenomen op de fiscale balans van de bv, maar het uitgangspunt is de afkoopwaarde die een bank of een onafhankelijke verzekeraar ook zou hanteren. Niet alleen een zogeheten reservewaarde telt daarom mee, maar ook diverse kosten- en winstopslagen en zelfs uw gezondheidstoestand kunnen een rol spelen.

Let op!

De regels voor het bepalen van de afkoopwaarde van uw stamrecht zijn bijzonder ingewikkeld. Laat u daarom deskundig bijstaan door uw SRA-adviseur. Het is in ieder geval verstandig om een afkoop van het stamrecht van tevoren voor te leggen aan de Belastinginspecteur.

3. Wijziging btw-regels per 2015

ONDERNEMER BV

Op 1 januari 2015 veranderen de btw-regels voor telecommunicatie-, omroep- en elektronische diensten verricht aan niet-belastingplichtige afnemers. Verricht u als zakelijk dienstverlener dergelijke diensten aan niet-belastingplichtige afnemers (zoals particulieren) binnen de EU, houd dan op tijd rekening met de gewijzigde regels. Nu zijn dergelijke diensten nog in Nederland belast met 21% btw. Vanaf 1 januari 2015 zijn deze diensten belast in het land waar de niet-belastingplichtige afnemer woont.

Telecommunicatie-, omroep- en elektronische diensten

De gewijzigde regels zijn alleen op u van toepassing wanneer u een aanbieder bent van:

- telecommunicatiediensten, zoals telefoon en sms;
- elektronische diensten, zoals het bouwen en onderhouden van websites en software, het toegang geven tot databanken of het downloaden van muziek, films of spellen. Ook e-learning kan hieronder vallen;
- omroepdiensten, zoals radio en televisie.

Wanneer u dergelijke diensten levert aan niet-belastingplichtige afnemers (consumenten/particulieren) binnen de EU, dan krijgt u te maken met de nieuwe plaats-van-dienst-regels in de btw.

Nieuwe btw-regels

Nu moet u over dergelijke diensten nog 21% Nederlandse btw in rekening brengen. Door de nieuwe btw-regels zijn deze diensten vanaf 1 januari 2015 belast in het EU-land waar uw afnemer (consument) woont. Dat betekent dat u binnen de EU te maken kunt krijgen met 28 verschillende btw-tarieven en 28 btw-registraties.

Om het u makkelijker te maken, is er straks de mini one-stop-shop-regeling (one-stop-registratie). Hierdoor mag u, onder voorwaarden, gewoon in Nederland aangifte doen voor de belasting die u in andere EU-lidstaten verschuldigd bent. De Belastingdienst zorgt ervoor dat de verschuldigde btw dan bij de juiste buitenlandse Belastingdiensten terechtkomt. U bent niet verplicht om gebruik te maken van de one-stop-registratie. Kiest u hier niet voor, dan moet u in elke lidstaat van verbruik afzonderlijk btw-aangifte doen.

Let op!

De one-stop-registratie is een administratieve lastenverlichting. U mag de btw dan wel in Nederland aangeven, maar u moet desondanks wel het btw-tarief berekenen dat geldt in het land waar de consument woont. Naast uw gebruikelijke btw-aangiften moet u ook nog aparte btw-meldingen doen.

De wijziging kan betekenen dat u in 2015 soms meer en soms minder btw verschuldigd bent over uw diensten. Is het btw-tarief in het land van de consument lager dan 21%, dan bent u dus minder verschuldigd. Andersom kan natuurlijk ook.

Inspelen op veranderingen

U zult nu al rekening moeten houden met de wijzigingen. Zo zullen uw IT-systemen moeten worden aangepast om ervoor te zorgen dat u straks de juiste btw-tarieven van de landen waar de consumenten wonen, berekent. Deze btw-tarieven kunnen ook weer wijzigen. U zult dus moeten blijven monitoren per land of er een tariefwijziging in de btw heeft plaatsgevonden. Tot slot moet u ook nadenken of u een btw-verhoging wel wilt doorberekenen aan uw klanten binnen de EU. Een prijsstijging maakt u wellicht minder aantrekkelijk voor deze klanten.

4. Innovatiebox onder de loep

BV

Voor bedrijven in de vennootschapsbelasting geldt een speciaal fiscaal regime voor inkomsten uit innovatie: de innovatiebox. Hiermee kunt u aanzienlijk belasting besparen, maar de innovatiebox is niet bepaald 'gebruiksvriendelijk'. Met name kleine innovatieve bedrijven blijken maar weinig gebruik te maken van deze mogelijkheid. Hoog tijd om de innovatiebox eens onder de loep te nemen.

Innovatiebox in vogelvlucht

Behaalt u winst met innovatieve activiteiten, dan kunt u wellicht gebruikmaken van de innovatiebox in de vennootschapsbelasting. Op verzoek geldt dan een effectieve heffing van 5%. Om de innovatiebox toe te kunnen passen, moet u winst behalen met een door u zelf ontwikkeld immaterieel activum waarvoor u een octrooi (of kwekersrecht) of een S&O-verklaring heeft gekregen. Bij immateriële activa kunt u denken aan nieuwe productontwikkelingen, verbeterde productieprocessen en ontwikkeling van software. Merken, logo's en dergelijke vallen hier niet onder.

Tip:

Voor toepassing van de innovatiebox is het niet noodzakelijk dat de immateriële activa op de balans van de onderneming worden vermeld.

U kunt pas kiezen voor de innovatiebox als de te verwachten voordelen in belangrijk mate hun oorzaak vinden in de aan u verleende octrooien of S&O-activa. Die voordelen zijn overigens pas laag belast (effectieve heffing van 5%) als u de voortbrengingskosten heeft ingelopen. De innovatiebox kent namelijk een boxdrempel. Deze drempel bestaat uit het saldo van de in te lopen voortbrengingskosten van immateriële activa en de voortbrengingskosten in het boekjaar zelf. De voordelen moeten dus groter zijn dan de voortbrengingskosten die u heeft afgetrokken tegen het reguliere tarief in de vennootschapsbelasting.

Let op!

De uitvoering van de innovatiebox is zéér specifiek. Het is daarom verstandig om u hierover goed te laten informeren.

Forfaitaire regeling

Om de innovatiebox wat toegankelijker te maken voor het mkb, is er sinds 1 januari 2013 een forfaitaire regeling voor het bepalen van de innovatiewinst. Kunt u de innovatiebox toepassen, dan mag u 25% van uw totale jaarwinst aanmerken als voordelen uit innovatieve activiteiten. U hoeft dan geen rekening te houden met de drempel. Er geldt wel een (jaar)maximum van € 25.000. Hierdoor levert de forfaitaire regeling bij een vennootschapsbelastingtarief van 20% u uiteindelijk een fiscaal voordeel op van maximaal € 4.000 per jaar.

U kunt elk jaar kiezen of u de forfaitaire regeling wel of niet toepast. Het forfait is echter niet onbeperkt. U kunt het alleen toepassen wanneer u in het jaar zelf of in de twee voorafgaande jaren een immaterieel activum heeft voortgebracht. Vervalt het forfait, dan kunt u nog wel op de normale wijze de innovatiebox toepassen. Het werkelijke voordeel uit immateriële activa moet dan alsnog worden bepaald met inachtneming van de drempel.

Let op!

Kiezen voor de forfaitaire regeling is niet altijd voordelig. Zo is de reguliere regeling aantrekkelijker als u denkt meer dan 25% winst te behalen met innovatieve activiteiten of als het voordeel meer is dan het gemaximeerde forfaitaire bedrag van € 25.000.

TIPS

1. **Uitstel invoering depotstelsel** **WERKGEVER ONDERNEMER BV**

In de MKB-nieuwsbrief deel 2 van dit jaar heeft u kunnen lezen dat vanaf 1 juli 2014 het bestaande g-rekeningenstelsel gefaseerd zou worden vervangen door het depotstelsel. Vanaf 1 juli 2015 zou het g-rekeningenstelsel dan definitief vervallen. De Belastingdienst heeft echter recentelijk bekend gemaakt dat de geplande invoering van het depotstelsel niet zal worden gehaald. Aan de banken is inmiddels gevraagd om de g-rekeningen langer te ondersteunen.

Of en wanneer het depotstelsel zal worden ingevoerd, is op dit moment niet te zeggen. Er komt namelijk een heroriëntatie op de toekomst van het depotstelsel. Bij deze heroriëntatie zullen zowel de belangen van de banken als die van het bedrijfsleven – die nu gebruikmaken van de g-rekening – worden meegenomen.

2. **Slim investeren in energiebesparende maatregelen** **ALLE BELASTINGPLICHTIGEN**

Sinds 21 januari 2014 kunt u als woningeigenaar met de nieuwe energiebespaarlening relatief goedkoop investeren in een energiezuiniger huis. Met de lening kunnen diverse energiebesparende maatregelen worden gefinancierd, bijvoorbeeld het isoleren van uw woning of de aanschaf van een hr-ketel. Ook zonnepanelen horen tot de mogelijkheden. Daarbij 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.

Aan de energiebespaarlening zijn wel wat voorwaarden verbonden. Het gaat om een annuïtaire lening van minimaal € 2.500 en maximaal € 25.000. De energiebespaarlening is alleen beschikbaar voor particuliere eigenaren van bestaande woningen. 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. Wilt u meer weten over de energiebespaarlening, kijk dan op www.ikinvesteerslim.nl.

3. **Crisisheffing? Maak op tijd bezwaar!** **WERKGEVER**

Bedroeg het loon van een of meer van uw werknemers vorig jaar meer dan € 150.000, dan bent u een werkgeversheffing hoge lonen (crisisheffing) verschuldigd van 16% over dit meerdere. U moet de crisisheffing aangeven in het aangiftetijdvak waarin 31 maart 2014 valt en op tijd betalen. Doet u maandaangifte loonheffingen, dan is de uiterste aangifte- en betaaldatum 30 april 2014.

Aanvankelijk zou de crisisheffing alleen voor 2013 gelden. De heffing is echter met één jaar verlengd naar 2014. Zoals het er nu naar uitziet, gaat het om een eenmalige verlenging en krijgt u in 2015 niet weer te maken met de crisisheffing.

Tip:

Heeft uw werknemer in 2013 zijn volledige tegoed van de levenslooprekening opgenomen en heeft u loonheffingen ingehouden over 80% van dat tegoed, dan hoeft u dit niet mee te tellen bij het bepalen of uw werknemer in 2013 meer dan € 150.000 verdiende.

Er is veel te doen over de crisisheffing. Deze zou in strijd zijn met Europees recht. Daar komt nog bij dat de heffing slechts eenmalig zou zijn in 2013, maar inmiddels wel is verlengd naar 2014. Het kan daarom verstandig zijn om (wederom) bezwaar te maken. Het bezwaar moet wel tijdig zijn ingediend, dat wil zeggen binnen zes weken na betaling van de verschuldigde loonheffingen. Neem hiervoor contact op met uw SRA-adviseur.

4. **Tijdelijke oplossing voor bijbetalingsplicht bij waardeoverdracht pensioen** **WERKGEVER**

Een werknemer die van werkgever verandert, mag zijn opgebouwde pensioenaanspraken meenemen naar de pensioenregeling van zijn nieuwe werkgever. Bij deze waardeoverdracht van pensioen kan een werkgever geconfronteerd worden met soms forse bijbetalingslasten. Daarom is de plicht tot bijbetaling voor 'kleine' werkgevers in 2013 tijdelijk beperkt. Deze tijdelijke beperking loopt door in 2014.

Werkgevers met een loonsom tot een bedrag van 25 keer de gemiddelde premieplichtige loonsom ($25 \times \text{€ } 30.700 = \text{€ } 767.500$) kunnen voorlopig ook dit jaar een beroep doen op de tijdelijke beperking van de plicht tot waardeoverdracht bij bijbetalingslasten. Het blijft echter een tijdelijke oplossing waar de Tweede en Eerste Kamer zich nog over moeten buigen.

Waarschijnlijk wordt het wettelijke systeem van individuele waardeoverdracht van pensioenaanspraken herzien. Op dit moment is nog niet duidelijk hoe het herziene systeem eruit gaat zien. Wat wel overeind blijft, is de vrijheid van werknemers om bij baanwisseling te kiezen voor het al dan niet overdragen van hun opgebouwde pensioenaanspraken naar de pensioenregeling van hun nieuwe werkgever.

5. **Plannen voor verdere aanpassing gebruikelijkloonregeling** **DGA**

Met ingang van 2015 wordt de marge in de gebruikelijkloonregeling waarschijnlijk aangepast. Het gebruikelijk loon voor 2014 is vastgesteld op € 44.000. Dit loon kan echter ook hoger uitvallen als bij soortgelijke dienstbetrekkingen, waarbij een aanmerkelijk belang geen rol speelt, een hoger loon gebruikelijk is. Uw loon moet dan worden gesteld op 70% van dit hogere gebruikelijk loon, maar minimaal € 44.000. U heeft nu dus nog een marge van 30%, oftewel uw loon mag niet meer dan 30% afwijken van het gebruikelijk hogere loon. In 2015 gaat deze marge van 30% waarschijnlijk omlaag naar 10%.

Mogelijk is het aanpassen van de marge niet de enige aanpassing voor 2015. Momenteel wordt onderzocht of ook de criteria van de gebruikelijkloonregeling aanpassing behoeven. Zo zal worden bekeken of het vereiste dat een directeur-groootaandeelhouder (dga) volgens de gebruikelijkloonregeling minimaal hetzelfde moet verdienen als zijn best betaalde werknemer, wellicht vervangen kan worden voor een eerlijkere set van criteria om een marktconform loon te bepalen. Een andere optie is een lager loon voor de beginnende dga. In het najaar zullen eventuele plannen met het gebruikelijk loon verder worden vormgegeven.

6. **Hervorming kindregelingen een stap dichterbij** **ALLE BELASTINGPLICHTIGEN**

Op dinsdag 11 maart 2014 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het Wetsvoorstel hervorming kindregelingen. Als ook de Eerste Kamer instemt met dit wetsvoorstel, dan blijven er van de bestaande elf kindregelingen in 2015 nog maar vier over. De kinderbijslag, het kindgebonden budget, de combinatiekorting en de kinderopvangtoeslag zullen blijven bestaan. In de inkomstenbelasting verdwijnen dan de alleenstaande-ouderkorting, de ouderschapsverlofkorting en de aftrek uitgaven voor levensonderhoud van kinderen. Er blijft wel inkomensondersteuning voor alleenstaande ouders. Dit zal gebeuren met een alleenstaande-ouderkop in het kindgebonden budget. Verder wordt de inkomensondersteuning meer gericht op ouders met lagere inkomens.

Met name het afschaffen van de aftrek uitgaven voor levensonderhoud van kinderen zullen gescheiden ouders flink in hun portemonnee gaan voelen. Nu is het nog mogelijk dat een ouder die een bepaald minimumbedrag per kwartaal bijdraagt aan de kosten van levensonderhoud, onder voorwaarden, een forfaitair bedrag per kwartaal in aftrek kan brengen. Volgend jaar is deze aftrek waarschijnlijk verleden tijd. Dit kan betekenen dat ook echtscheidingsconvenanten wellicht moeten worden herzien.



Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.