

MKB-Nieuwsbrief 7/2018

1. Tips voor de werkgever per 1 juli

Per 1 juli is er weer het nodige veranderd. Waar moet u als werkgever rekening mee houden?

▪ **Wijzigingen minimumloon**

De bedragen van het wettelijk minimumloon gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week. Dit hangt af van de sector waarin u werkt en mogelijke cao-afspraken voor die sector. Per 1 juli is het minimumloon 1,03% hoger dan in de eerste helft van 2018. Dat brengt het brutominimumloon op € 1.594,20 per maand, € 367,90 per week en € 73,58 per dag. Voor jongeren geldt een lager minimumloon, volgens onderstaande tabel.

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
22 jaar en ouder	€ 1.594,20	€ 367,90	€ 73,58
21 jaar	€ 1.355,05	€ 312,70	€ 62,54
20 jaar	€ 1.115,95	€ 257,55	€ 51,51
19 jaar	€ 876,80	€ 202,35	€ 40,47
18 jaar	€ 757,25	€ 174,75	€ 34,95
17 jaar	€ 629,70	€ 145,30	€ 29,06
16 jaar	€ 550,00	€ 126,95	€ 25,39
15 jaar	€ 478,25	€ 110,35	€ 22,07

▪ **Dienstbetrekking of niet? Aanscherping controle**

Als u een derde inhuurt of zich beschikbaar stelt als onafhankelijk dienstverlener, bestaat het risico dat de fiscus de overeenkomst van opdracht aanmerkt als dienstbetrekking. Dit is met name het geval bij langer lopende opdrachten. U kunt dit voorkomen door te werken met een modelovereenkomst.

De fiscus heeft bekendgemaakt dat voorlopig geen naheffingen en boetes volgen als er ten onrechte geen belastingen en premies worden ingehouden, terwijl er toch sprake is van een dienstbetrekking. Bij kwaadwillenden handhaaft de Belastingdienst wel. Per 1 juli 2018 richt de handhaving zich niet langer alleen op de ernstigste gevallen, maar ook op andere kwaadwillenden. De Belastingdienst kan handhaven bij kwaadwillenden. Hiervan is sprake als de Belastingdienst de volgende drie criteria kan bewijzen:

- Er is sprake van een (fictieve) dienstbetrekking
- Er is sprake van evidente schijnzelfstandigheid
- Er is sprake van opzettelijke schijnzelfstandigheid

▪ **Arbowet: overgangperiode ten einde**

Vorig jaar is per 1 juli 2017 een nieuwe Arbowet in werking getreden. Zo heeft bijvoorbeeld iedere werknemer voortaan het recht om anoniem en zonder toestemming van de werkgever de bedrijfsarts te raadplegen, ook als er nog geen sprake is van verzuim of klachten. Er is wel een overgangperiode van één jaar voor werkgevers, zodat men de bestaande contracten met de arbodienst kan aanpassen. Tijdens deze overgangperiode mogen bestaande contracten dus nog blijven doorlopen of kunnen bestaande contracten voorzien worden van een aanvulling. Deze overgangperiode loopt op 1 juli 2018 ten einde en vanaf dan moeten alle werkgevers voldoen aan de nieuwe eisen van de Arbowet.

▪ **Ingaan eigenrisicodragerschap WGA**

U kunt eigenrisicodragers worden voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Dat betekent dat u vanaf de start van de WGA-uitkering maximaal tien jaar zelf het risico draagt voor gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid en tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid van uw (ex-)werknemer, of dat u dit volledig of deels particulier verzekert. U draagt ook het risico voor overlijdensuitkeringen



van een maand WGA aan nabestaanden van werknemers met een WGA-uitkering die onder het eigen risico vallen.

Omdat u deze risico's overneemt als eigenrisicodragers voor de WGA, hoeft u de premiecomponent WGA van de sectorpremie (Whk) niet te betalen. U moet een verzoek om eigenrisicodragers voor de WGA te worden, indienen bij de Belastingdienst. U kunt het eigenrisicodragerschap voor de WGA op 1 januari of op 1 juli laten beginnen. Uw aanvraag moet uiterlijk 13 weken vóór de ingangsdatum bij de Belastingdienst binnen zijn. Dit betekent dat, wanneer u per januari 2019 overweegt om eigenrisicodragers te worden, u uiterlijk op 1 oktober een verzoek daarvoor moet indienen. Het is dus slim om van tevoren al te bepalen of deze overstap voor u interessant is en of u aan de voorwaarden kunt voldoen. Uiteraard zijn wij u daarbij graag behulpzaam.

2. Dga-pensioen bij echtscheiding belast of niet?

Is het overdragen of omzetten van de oudedagsverplichting van de dga aan de ex-partner belast? Antwoord van de Belastingdienst: "Mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden, is dit niet het geval."

Pensioen in eigen beheer

Sinds 1 juli 2017 is de opbouw van pensioen in eigen beheer niet meer mogelijk voor dga's met een bv. Een mogelijkheid is om van de opgebouwde middelen een oudedagsverplichting te kopen. De vraag rijst dan of deze belast is als die bij een scheiding wordt overgedragen aan of omgezet naar de ex-partner.

Let op!

Onder scheiding verstaan we hier, naast een normale echtscheiding, ook scheiding van tafel en bed en beëindiging van de samenleving.

Eigen oudedagsverplichting

De fiscus gaat ervan uit dat er na het overdragen van de oudedagsverplichting aan de ex-partner, er bij deze ex-partner een eigen oudedagsverplichting ontstaat. Wanneer de uitkeringen hiervan moeten ingaan, is dan ook afhankelijk van de leeftijd van de ex-partner. Ook moet voldaan worden aan de overige voorwaarden van een oudedagsverplichting.

Let op!

Bij overlijden van de ex-partner komen de uitkeringen toe aan de erfgenamen van de ex-partner.

Ex-partner aanwijzen als gerechtigde

Een andere mogelijkheid bij scheiding is dat de ex-partner wordt aangewezen als gerechtigde op de oudedagsverplichting. De ex krijgt dan een recht op de uitkeringen. Ook hiervan is bepaald dat dit bij echtscheiding belastingvrij kan geschieden en dat er pas belasting betaald hoeft te worden bij ontvangst van de uitkeringen.

Doorbetalen

Ook kan bij echtscheiding worden afgesproken dat de dga bij uitbetaling een deel van de uitkeringen zal doorbetalen aan de ex-partner. In dat geval kan de dga de doorbetaalde uitkeringen aftrekken van het inkomen en zijn deze bij de ex zelfstandig belast.

Let op!

Bij overlijden van de dga komen de uitkeringen in deze optie toe aan de erfgenamen. Bij overlijden van de ex-partner komen de uitkeringen weer volledig ten goede aan de dga.

Bent u dga en gaat u scheiden? Laat u dan goed adviseren. Wij helpen u graag verder.

3. Ernstig ziek? Wie behartigt uw zakelijke belangen?

Bent u door een ongeval of door ziekte tijdelijk of langdurig niet in staat uw bedrijf te runnen? Wie regelt er dan uw financiële en zakelijke belangen? Dit kunt u, uiteraard het liefst in een eerder stadium, regelen met een levenstestament.

Wat is een levenstestament?

Een levenstestament biedt de mogelijkheid om een persoon aan te wijzen die zaken regelt indien je daar zelf, door ziekte of ongeval, niet meer toe in staat bent. Het gaat hierbij om een soort notariële volmacht. De volmachtgever, diegene die het levenstestament laat opstellen door de notaris, geeft aan de gevolmachtigde – diegene die wordt aangewezen door de opsteller van de volmacht – een volmacht om namens hem of haar beslissingen te nemen.

Vertrouwen

Meestal bestaat een levenstestament uit twee onderdelen. Een deel ziet hierbij op het behartigen van financiële en zakelijke belangen en een deel ziet op persoonlijke en medische belangen.

Het is belangrijk dat je in het levenstestament een persoon aanwijst in wie je vertrouwen hebt en die jouw belangen goed kan behartigen.

Tip:

Het is mogelijk meerdere gevolmachtigden aan te wijzen. Dit kan handig zijn wanneer u iemand wil kiezen met betrekking tot het financiële deel en iemand voor het persoonlijke deel of wellicht vindt u het prettiger dat meerdere personen gezamenlijk financiële beslissingen voor u moeten nemen.

Geen testament

Het levenstestament is geen 'normaal' testament. Het gaat dus niet over wat er met je bezittingen en schulden moet gebeuren in geval van overlijden. Dit wordt geregeld in een testament en – voor zover dat er niet is – geldt de wettelijke regeling voor erfenissen.

Geregistreerd

Levenstestamenten worden door de notaris geregistreerd bij het Centraal Testamentenregister, het CLTR. Medici en rechters hebben de mogelijkheid dit register te raadplegen.

Nieuw: toezicht op misbruik van ouderen

Onlangs zijn de gangbare modellen van de Koninklijke Notariële Beroepsorganisatie van het levenstestament aangepast en aangevuld met wensen uit de praktijk.

De belangrijkste aanvulling ziet op het toezicht ter voorkoming van financieel misbruik van ouderen. In het nieuwe model is er aandacht voor de taken en bevoegdheden van de toezichthouder. Ook de toezichthouder is gevolmachtigd, zodat deze zijn/haar taak naar behoren kan uitvoeren.

Geschillenregeling

Daarnaast is de geschillenregeling nieuw. U kunt hierbij kiezen uit verschillende opties; deze kunt u bespreken met de notaris. Het gaat hierbij om oplossingen voor geschillen die zouden kunnen ontstaan tussen de gevolmachtigde en de toezichthouder.

4. Overname van bedrijf door vennoot of werknemer?

Ondernemers kunnen hun onderneming beëindigen zonder met de fiscus af te hoeven rekenen. Dit kan door het bedrijf geruisloos door te schuiven naar een vennoot of medewerker. De voorwaarden waaronder zijn onlangs wat verruimd.

Geruisloos doorschuiven

Als u als ondernemer uw bedrijf staakt, moet u met de fiscus afrekenen over in het bedrijf opgebouwde reserves. Zo is het bedrijfsgebouw vaak in waarde gestegen. Afrekenen kan soms worden voorkomen door geruisloos door te schuiven. De overnemer zet het bedrijf dan voort tegen de oude boekwaardes. Te zijner tijd moet hij wel over de reserves afrekenen, tenzij ook hij er bij staking voor kiest geruisloos door te schuiven. Geruisloos doorschuiven zal zich natuurlijk wel vertalen in een lagere overnameprijs.

Vennoten en werknemers

Geruisloos doorschuiven kan onder meer naar medevennoten en werknemers van het bedrijf. Een van de voorwaarden is wel dat ze minstens 36 maanden voor de overname onafgebroken medevennoot of werknemer zijn geweest.

Uitbreiding regeling

De uitbreiding van de regeling is met name gunstig voor werknemers van seizoensbedrijven. Bepaald is namelijk dat voor hen de periode van 36 maanden onderbroken mag worden. Men moet in de jaren voorafgaand aan de overname wel minstens één maand per jaar in het bedrijf gewerkt hebben en het totaal aantal gewerkte maanden moet minstens 36 zijn.

Let op!

Een werknemer die bijvoorbeeld zes jaar voorafgaand aan de overname ieder jaar zes maanden in het bedrijf heeft gewerkt, voldoet nu dus ook aan de voorwaarde.

Combi werknemer-vennoot

Goedgekeurd is verder dat ook een combinatie van werknemer en vennoot voortaan mogelijk is. Iemand die bijvoorbeeld eerst een jaar in dienst is als werknemer en daarna twee jaar als vennoot, kan de regeling dus ook gebruiken.

Sabbatical

Een andere belangrijke wijziging is dat – onder bijzondere omstandigheden – onderbreking van de periode van 36 maanden voor een werknemer die een sabbatical opneemt, de regeling niet in de weg hoeft te staan. De inspecteur zal aan de hand van de feiten beoordelen of er van bijzondere omstandigheden sprake is. De duur van de sabbatical is bijvoorbeeld van belang.

Wilt u weten of het geruisloos doorschuiven van uw bedrijf ook voor u gunstig uitpakt? Wij rekenen het graag voor u uit.

NIEUWSBERICHTEN

1. Hoeveel mag uw kind bijklussen deze zomer?

De komende vakantieperiode overspoelen scholieren weer tijdelijk de arbeidsmarkt, op zoek naar een vakantiebaantje. Ontvangt u nog kinderbijslag, dan zijn er wel maximumbedragen gesteld aan wat uw kind mag bijverdienen. In de zomer gelden er echter andere regels.

Ontvangt u nog kinderbijslag voor uw kind? Dan vervalt in principe het recht op kinderbijslag als uw kind te veel verdient. Voor de kinderbijslag mag uw kind niet meer dan € 1.285 netto per kwartaal bijverdienen.

In de zomervakantie hebben kinderen soms een vakantiebaan of werken ze meer dan anders. Een kind mag in de zomervakantie € 1.319 netto extra verdienen (dus € 1.285 + € 1.319) voordat dit gevolgen heeft voor de kinderbijslag. De zomervakantie is de periode tussen twee schooljaren in. Voor een kind dat eindexamen doet, start de zomervakantie al eerder en mag er dus al eerder bijverdiend worden.

2. Werkgever wordt gecompenseerd bij transitievergoeding langdurig ziekte

Werkgevers worden gecompenseerd als zij een transitievergoeding moeten betalen bij ontslag na een langdurige ziekte. De Tweede Kamer heeft recent ingestemd met het wetsvoorstel dat de compensatie voor de werkgever regelt. Door de vergoeding hoopt het kabinet dat werkgevers eerder geneigd zijn werknemers in dienst te nemen. Deze compensatie gaat in per 2020.

Werknemers hebben recht op een transitievergoeding bij onvrijwillig ontslag. De arbeidsovereenkomst moet wel minimaal twee jaar hebben geduurd. Ook bij vrijwillig ontslag kan er recht bestaan op een transitievergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

De compensatie wordt betaald uit het algemeen werkloosheidsfonds, Awf. Om een en ander te kunnen bekostigen, wordt de uniforme Awf-premie verhoogd. Deze verhoging komt ten laste van werkgevers. Ook krijgen cao-partijen meer ruimte om af te wijken van de transitievergoeding die betaald moet worden bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Wel moet de cao voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten.

3. Ontslag op staande voet: moet u loon doorbetalen?

Slechts in uitzonderlijke gevallen, zoals bij diefstal, kunt u een werknemer op staande voet ontslaan. In die gevallen loopt u het risico dat u het loon moet doorbetalen. Ook als u door de rechter in het gelijk wordt gesteld.

Dit volgt uit een advies van de advocaat-generaal in een ontslagzaak. In de betreffende zaak was sprake van diefstal door een werknemer. Hierna volgde ontslag op staande voet. De werknemer stapte naar de rechter, die het ontslag vernietigde, omdat niet bewezen was dat er sprake was van diefstal. In hoger beroep vernietigde het gerechtshof de beslissing van de kantonrechter en ontbond alsnog de arbeidsovereenkomst per direct. De rechter mag namelijk onder de Wet werk en zekerheid een arbeidsovereenkomst niet met terugwerkende kracht ontbinden.

Het hof besliste ook dat de werkgever gedurende de periode dat de arbeidsovereenkomst in stand was gebleven, maar de werknemer geen werkzaamheden meer had verricht, het salaris niet hoefde door te betalen.

4. Mag u loondiensturen meerekenen voor de zelfstandigenaftrek?

De zelfstandigenaftrek is een aftrekpost van € 7.280 en daarmee een belangrijke fiscale faciliteit voor zelfstandig ondernemers. Om voor deze aftrekpost in aanmerking te komen, moet u als ondernemer wel voldoen aan het uren criterium.

Het uren criterium betekent dat u in een jaar minstens 1.225 uren voor uw bedrijf werkzaam moet zijn. Op deze manier wordt bereikt dat de zelfstandigenaftrek met name toekomt aan degenen die vooral werkzaam zijn in een eigen bedrijf.

Tevens geldt een aanvullende voorwaarde: meer dan de helft van het totale aantal werkzame uren moet in het eigen bedrijf worden gewerkt. Let op: deze voorwaarde geldt niet voor starters. Starters kunnen dus meer uren naast hun bedrijf werkzaam zijn dan in hun bedrijf, zonder dat daardoor de zelfstandigenaftrek verloren gaat.

De uren in loondienst tellen voor een ondernemer alleen mee voor het uren criterium als de werkzaamheden in dienstbetrekking en als ondernemer nauw met elkaar samenhangen. Bovendien moeten de werkzaamheden in dienstbetrekking in het geheel van de ondernemersactiviteiten een ondergeschikte plaats innemen.

5. Hoeveel mag een student bijverdienen?

Gaat uw kind studeren? Hoeveel mag er met een bijbaantje worden bijverdiend? Soms mogen studenten maar een bepaald bedrag bijverdienen, anders heeft het vervelende gevolgen. Het verschil zit hem onder meer in de studiefinanciering oude stelsel en die onder het nieuwe stelsel.

- Te veel bijverdienen kan gevolgen hebben voor studenten in het mbo en voor studenten in het hbo en wo die vallen onder het oude stelsel van studiefinanciering. Zij mogen maximaal € 14.456 per jaar bijverdienen zonder dat dit gevolgen heeft voor hun studiefinanciering. Dit bedrag betreft het verzamelinkomen, dat in de meeste gevallen gelijk is aan het belastbaar loon.
- Studenten in het hbo en wo die onder het nieuwe stelsel van studiefinanciering vallen, mogen onbeperkt bijverdienen zonder dat dit gevolgen heeft voor hun studiefinanciering.

Wie dus onder het oude stelsel valt en meer bijverdient dan het maximum, wordt voor het meerdere gekort op zijn studiefinanciering. Wat je meer verdient, moet je terugbetalen. Dit is nooit meer dan de basisbeurs, aanvullende beurs en studentenreisproduct bij elkaar opgeteld.

6. Nieuwe fiscale regeling monumentenpand

Er komt een nieuwe regeling voor het onderhoud van monumentenpanden. De huidige fiscale aftrek van 80% wordt vanaf 2019 vervangen door een subsidie.

Voor monumentenwoningen mag op dit moment een deel van de kosten in aftrek worden gebracht. Hoe hoger uw belastingtarief, hoe meer dit oplevert. In de nieuwe regeling krijgt u een subsidie van 35% van de kosten. De nieuwe subsidie is dus niet langer afhankelijk van het belastingtarief.

In de nieuwe subsidieregeling komt er wel vooraf een toets op de kwaliteit. Doel van de nieuwe regeling is namelijk een betere besteding van de middelen. De nieuwe regeling wordt in 2021 geëvalueerd om te kijken of deze aan de wensen voldoet. Let op: deze nieuwe subsidieregeling moet nog wel door de Tweede en Eerste Kamer worden goedgekeurd.