

ST Nieuwsbrief 2017 deel 5

1. Stamrecht in uw bv? Mogelijk kink in de kabel bij afkoop pensioen eigen beheer

Heeft u pensioen in eigen beheer en kiest u voor afkoop hiervan in 2017, 2018 of 2019, maar heeft u ook nog een stamrecht in de bv? Die stamrechtverplichting kan zorgen voor een kink in de kabel. Afkoop is dan namelijk niet altijd mogelijk.

Nu het opbouwen van pensioen in eigen beheer ten einde komt, moet u gaan kiezen wat u met uw reeds in eigen beheer opgebouwde pensioen wenst te gaan doen. U heeft drie opties: afkopen, omzetten of het pensioen in eigen beheer zonder verdere opbouw ongewijzigd laten. Kiest u voor afkoop dan kan dit tot uiterlijk 31 december 2019. Daarbij heeft u recht op een belastingkorting. Koopt u af in 2017, dan krijgt u een belastingkorting van 34,5%. In 2018 is dit 25% en in 2019 bedraagt de belastingkorting 19,5%.

Let op!

De belastingkorting wordt verleend op de fiscale balanswaarde van uw pensioenaanspraak op 31 december 2015. Waardestijgingen na die datum zijn volledig belast.

Stamrecht

Heeft u in het verleden ooit een ontslagvergoeding (gouden handdruk) ontvangen in de vorm van een stamrecht en deze ondergebracht bij uw bv, dan is het oppassen geblazen. Staat deze stamrechtverplichting nog op de balans van de bv, dan kunt u in geval van onderdekking niet kiezen voor afkoop van uw pensioen in eigen beheer.

Let op!

Van onderdekking is sprake als uw bv niet voldoende middelen heeft om zowel de pensioen- als de loonstamrechtverplichting volledig na te komen.

Geen afkoop

Bij meerdere verplichtingen (zoals pensioen- en loonstamrechtverplichting) en onderdekking moeten de beschikbare middelen binnen uw bv evenredig worden toegedeeld aan deze verschillende verplichtingen. Wordt in zo'n geval het geld ingezet voor de afkoop van uw pensioen in eigen beheer, dan tast dit de dekking voor het loonstamrecht onevenredig aan. In feite is dan sprake van het (gedeeltelijk) afkopen of prijsgeven van het loonstamrecht met als gevolg dat dit stamrecht voor de waarde in het economisch verkeer volledig wordt belast. Bovendien bent u ook nog eens 20% revisierente verschuldigd. Het volledig afkopen van uw pensioen in eigen beheer is dus niet mogelijk zonder fiscale gevolgen voor uw loonstamrecht.

Een gedeeltelijke afkoop van uw pensioenaanspraak is wettelijk echter ook niet toegestaan. Ook dan moet u direct belasting betalen en wel over de waarde in het economisch verkeer van uw pensioenaanspraak en bent u 20% revisierente verschuldigd.

Conclusie is dan ook dat u bij onderdekking en de aanwezigheid van een stamrecht in de bv, niet kunt kiezen voor afkoop.

Heeft u een stamrecht in de bv? Wij adviseren u graag voor een weloverwogen beslissing.

2. Maximale WW-uitkering weer naar drie jaar

Werkgevers zijn alsnog akkoord gegaan met de uitvoering van een derde WW-jaar. Hiermee komen zij de afspraak na om de versoering van de WW terug te draaien bij economisch herstel. Niet de werkgevers, maar werknemers gaan hiervoor de premie betalen.

WW-versoering

Sinds 1 januari 2016 wordt de maximale periode dat iemand een WW-uitkering kan ontvangen stapsgewijs teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden in 2019. Ook de opbouw van WW-rechten is versoerd: in de eerste tien jaar wordt per gewerkt jaar één maand recht op WW opgebouwd en daarna per gewerkt jaar een halve maand. Voorheen bouwde men, ongeacht het aantal jaren, per gewerkt jaar één maand WW-recht op.

Akkoord

Volgens afspraak zou deze WW-versoering worden teruggedraaid als het economisch weer beter gaat. Die fase is nu aangebroken. Na enige commotie zijn werkgevers onlangs akkoord gegaan met de uitvoering van een derde WW-jaar. De versoering wordt dus teruggeschroefd. Dat betekent dat werknemers straks ook na de eerste tien jaar weer één maand WW-recht opbouwen per gewerkt jaar en dat de maximale uitkeringsduur teruggaat van twee jaar (24 maanden) naar drie jaar.

Werknemerspremie

De premie voor het derde WW-jaar komt niet voor rekening van u als werkgever. Uw werknemers gaan hiervoor de premie betalen. Deze zal maximaal 0,75% van het loon gaan bedragen. Die premie gaat wel ten koste van het brutoloon en zal dus effect hebben op het nettoloon van uw werknemer.

3. Meer duidelijkheid betreft btw-heffing privégebruik auto van de zaak

De Hoge Raad heeft op vrijdag 21 april 2017 uitspraak gedaan in vier proefprocedures over de btw-heffing voor het privégebruik van de auto van de zaak. De Belastingdienst bestudeert op dit moment de uitkomst.

Bezwaar btw privégebruik auto

Al enige jaren staat de jaarlijkse btw-correctie voor de auto van de zaak ter discussie. Sinds 2011 heeft de Belastingdienst circa twee miljoen bezwaarschriften ontvangen tegen de aangegeven btw over het privégebruik van de zakelijke auto. Het merendeel van deze bezwaarschriften is inmiddels aangewezen als massaal bezwaar.

Uitspraak

In vier proefprocedures met belangrijke vragen over deze btw-correctie voor het privégebruik, heeft de Hoge Raad nu uitspraak gedaan. Zo heeft zij onder andere aangegeven dat er geen ongerechtvaardigd verschil is in de behandeling tussen leaseauto's en auto's die de ondernemer in eigendom heeft, omdat in beide gevallen over het privégebruik btw is verschuldigd.

De Hoge Raad heeft in twee van de vier proefprocedures alle klachten ongegrond verklaard. De andere twee zaken zijn verwezen naar Hof Den Bosch. Dat hof moet de omvang van het privégebruik van de auto's in deze zaken nog onderzoeken.

Beraad

De Belastingdienst heeft inmiddels kennisgenomen van de uitspraken. Deze worden nu bestudeerd en er zal worden gekeken naar de eventuele gevolgen voor de bezwaarschriften die zijn aangewezen als massaal bezwaar. Mogelijk volgt op korte termijn een collectieve uitspraak vanuit de Belastingdienst op deze bezwaarschriften. Uiteraard houden we u daarvan op de hoogte.

4. Salaris dga: wanneer meer of minder dan het gebruikelijk loon

Als dga van een bv moet u zichzelf een gebruikelijk loon toekennen van minstens € 45.000 in 2017. Stelt de inspecteur dit hoger vast, let er dan op dat hij wel de doelmatigheidsmarge toepast, anders doet u zichzelf tekort.

Waarom gebruikelijk loon?

Als u als dga financiën aan uw bv wilt onttrekken, kan dit als salaris, ofwel gebruikelijk loon, of als dividend. Dividend uitkeren is vaak fiscaal aantrekkelijker dan loon uitbetalen, maar je moet aan veel voorwaarden voldoen. In de praktijk is dat dus niet altijd haalbaar. In het verleden zagen veel dga's nog wel eens af van een salaris of betaalden zij zich een laag salaris om dit vervolgens aan te vullen met een dividenduitkering. Dat mag allang niet meer.

Gebruikelijk loon

Als dga dient u zich daarom ieder jaar een gebruikelijk loon toe te kennen. Over dit salaris betaalt u progressief belasting in box 1. Het loon is het salaris dat u bij een onafhankelijke derde zou kunnen verdienen, maar moet dit jaar minstens € 45.000 bedragen. Het gebruikelijk loon mag ook niet minder zijn dan het salaris van uw best verdienende werknemer.

Salaris bij derde

Als de inspecteur van mening is dat u bij een derde meer kunt verdienen dan € 45.000, rust op hem de bewijslast dit aannemelijk te maken. Hij kan dit doen aan de hand van een vergelijkbare dienstbetrekking. Hij dient echter wel rekening te houden met de zogenaamde doelmatigheidsmarge.

Doelmatigheidsmarge

De doelmatigheidsmarge is vastgesteld op 25% en is bedoeld om gesteggel over geringe afwijkingen te voorkomen. Stelt de inspecteur bijvoorbeeld dat u bij een ander een salaris van € 80.000 per jaar zou kunnen verdienen, dan mag hij uw gebruikelijk loon vaststellen op maximaal € 60.000 ($€ 80.000 - 25\% \times € 80.000$).

Lager gebruikelijk loon?

U mag ook een lager gebruikelijk loon bepleiten als dit naar uw mening redelijk is. De bewijslast ligt dan bij u. Zou uw best betaalde werknemer meer dan 75% verdienen van wat u bij een derde in een vergelijkbare functie betaald krijgt, dan mag u uitgaan van deze 75%. Dat geldt ook als u vindt dat wat u bij een derde kunt verdienen, minder is dan € 45.000. U mag dan van dit lagere bedrag uitgaan, mits u het kunt bewijzen.

NIEUWSBERICHTEN

1. Voor zomerreces meer duidelijkheid over handhaving Wet DBA

Vanwege de grote onrust en onzekerheid over de Wet DBA krijgen zzp'ers en opdrachtgevers langer de tijd om zich aan te passen aan deze wet. De handhaving is namelijk opgeschort tot in ieder geval 1 januari 2018. Of deze opschorting nog wordt verlengd, daarover volgt nog vóór 7 juli 2017 meer duidelijkheid. Reden voor de opschorting van de handhaving door de Belastingdienst is onder andere een onderzoek naar hoe de begrippen 'gezagsverhouding' en 'vrije vervanging' concreter en meer in lijn met het huidige maatschappelijke beeld van arbeidsverhoudingen kunnen worden ingevuld.

Nu de resultaten van dit onderzoek niet al te lang meer op zich laten wachten, wil staatssecretaris Wiebes van Financiën nog voor het zomerreces van de Tweede Kamer meer duidelijkheid geven over het verdere traject. Dan zal ook blijken of de handhaving nog verder wordt opgeschort dan 1 januari 2018.

2. Krap bij kas door betaling vakantiegeld van uw personeel?

In mei of juni wordt traditioneel het vakantiegeld aan werknemers uitbetaald. Dit betekent een extra beslag op de liquiditeit van uw onderneming. Kunt u hierdoor uw belastingen tijdelijk niet betalen? Vraag dan kort telefonisch uitstel van betaling aan. Dit is alleen mogelijk voor aanslagen die u al ontvangen heeft. Voor loonbelasting en omzetbelasting kunt u daarom pas uitstel aanvragen als u de naheffingsaanslag loonbelasting of omzetbelasting heeft ontvangen. De Belastingdienst verleent maximaal vier maanden kort telefonisch uitstel van betaling. De vier maanden gaan in op de dag na de uiterste betaaldatum van de oudste openstaande aanslag.

Let op!

Ondanks het uitstel van betaling berekent de Belastingdienst wel invorderingsrente.

De Belastingdienst verleent alleen kort telefonisch uitstel als:

- uw totale openstaande belastingschuld minder dan € 20.000 bedraagt,
- u nog geen dwangbevel heeft gekregen voor de openstaande belastingschuld,
- in de openstaande belastingschuld geen onbetaalde vergrijpboete is begrepen,
- u altijd op tijd aangifte heeft gedaan.

3. Verschil in aftrekbaarheid zakelijk diner tussen bv en eenmanszaak of vof

Menige zakelijke deal wordt afgesloten bij een goed diner. De kosten hiervan zijn beperkt aftrekbaar van de winst. De wetgever wil op deze manier rekening houden met het privévoordeel van degene die de kosten maakt. Deze bespaart zich immers de kosten van een maaltijd. De aftrek is afhankelijk van de vraag hoe de winst belast is. De winst in de eenmanszaak en vof is belast met inkomstenbelasting, de winst van de bv met vennootschapsbelasting. Voor de inkomstenbelasting is bepaald dat de aftrek van bovengenoemde kosten beperkt is tot 80%. Voor de vennootschapsbelasting is de beperking groter en bedraagt de aftrek slechts 73,5%.

Voorbeeld: een zakelijk gezelschap komt dineren. De rekening bedraagt € 500. Voor de eenmanszaak en de vof is hiervan 80% ofwel € 400 aftrekbaar. Voor een bv is 73,5% aftrekbaar ofwel € 367,50.

4. Fondsvrijstelling zorgt voor onbelaste pv-activiteiten voor uw personeel

Binnen uw onderneming is een personeelsvereniging (pv) actief die regelmatig uitjes organiseert. Uw werknemers dragen maandelijks een bedrag bij, maar ook u als werkgever doet regelmatig een duit in de kas van de personeelsvereniging. Of dit alles onbelast kan, is afhankelijk van een aantal factoren. In de meeste gevallen zal een door de personeelsvereniging georganiseerd uitje te veel met de dienstbetrekking samenhangen, waardoor de waarde van dit uitje belast is bij uw werknemers. U kunt dit voorkomen door een beroep te doen op de fondsvrijstelling. Als de personeelsvereniging voldoet aan de volgende waarden, zijn de uitjes en andere uitkeringen of verstrekkingen door de personeelsvereniging dan onbelast:

- U heeft als werkgever in de afgelopen vijf jaar net zo veel of minder in de kas van de personeelsvereniging gestort als uw werknemers.
- De werknemers hebben geen recht op uitkeringen en verstrekkingen uit de personeelsvereniging.
- De uitkeringen of verstrekkingen hebben geen betrekking op ziekte, invaliditeit, bevalling, adoptie en overlijden.

5. Welke bestelauto valt niet onder het autokostenforfait privégebruik?

Een bestelauto die (nagenoeg) uitsluitend geschikt is voor goederenvervoer, valt niet onder het autokostenforfait voor privégebruik auto. Kijkend naar de aard of inrichting kunnen volgens de Belastingdienst de volgende vier categorieën bestelauto's als zodanig worden aangemerkt:

1. de bestelauto waarvan de bijrijdersstoel is verwijderd en de bevestigingspunten van de bijrijdersstoel zijn weggeslepen of dichtgelast,
2. de bestelauto waarvan het vloeroppervlak van de laadruimte 90% of meer bedraagt van het totale vloeroppervlak en de inhoud van de laadruimte 90% of meer is van de totale inhoud,
3. de bestelauto die qua grootte niet in een parkeergarage past én voorzien is van stellingen én waarvan de bijrijdersstoel functioneel is aan het laden en lossen van de goederen,
4. de bestelauto die vies en stoffig is en waarvan de bijrijdersstoel functioneel is aan het laden en lossen. Het moet gaan om ernstige vervuiling of stank die niet gemakkelijk te verwijderen is met wassen en stofzuigen.

6. Maak gebruik van de middelingsregeling bij wisselend jaarinkomen

Als uw inkomen per jaar sterk wisselt omdat u bijvoorbeeld ondernemer of zzp'er bent of een ontslagvergoeding hebt ontvangen, is het lucratief om gebruik te maken van de middelingsregeling. Door te middelen kunt u de progressie van ons belastingstelsel in box 1 matigen.

Hoe gaat dit in zijn werk? U telt het inkomen van drie aaneengesloten jaren waarvan de aanslagen definitief vaststaan bij elkaar op en deelt dit door drie. U berekent hierover de belasting, dus alsof uw inkomen drie jaar achtereen even hoog was. De berekende belasting

minus de betaalde belasting krijgt u terug, op een bedrag van € 545 na. Door deze drempel heeft middelen dus alleen zin als u méér terugkrijgt dan € 545. U kunt middelen over inkomsten in box 1. Dus winst, looninkomsten, de eigen woning, inkomsten uit lijfrente en dergelijke.

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.