

ST Nieuwsbrief 2019-2

1. Let op: denk aan afrekening WKR

Uiterlijk in februari vindt de afrekening van de werkkostenregeling (WKR) voor 2018 plaats. Moet u eindheffing betalen in verband met de werkkostenregeling over dat jaar? Dan moet u dat uiterlijk aangeven in het eerste aangiftetijdvak van 2019.

Maandaangifte

Voor degenen met een maandaangifte loonheffingen betekent dit dat de aangifte dan binnen moet zijn op 28 februari 2019. Dat is ook de uiterste betaaldatum.

Vierweken aangifte

Voor werkgevers met een aangifte loonheffingen per vier weken moet de aangifte op 27 februari 2019 binnen zijn. Voor hen is dat de uiterste betaaldatum.

Wanneer eindheffing?

U hoeft de eindheffing voor de werkkostenregeling alleen aan te geven als u in 2018 meer dan 1,2% van de loonsom van uw bedrijf heeft besteed aan vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen.

Niet ten koste van de vrije ruimte

Uitgaven die te kwalificeren zijn als gerichte vrijstellingen of nihilwaarderingen, kunt u als werkgever onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen zonder dat ze ten koste gaan van de vrije ruimte. Voorbeelden daarvan zijn zakelijke overnachtingen, arbovoorzieningen, maaltijden bij overwerk en kilometervergoeding. Wat betreft dat laatste wordt een vergoeding van € 0,19/km voor zakelijke ritten gehanteerd. Zou u per kilometer meer betalen, dan telt alleen het meerdere mee. Voor computers, telefoons, abonnementen en dergelijke die voor minder dan 90% zakelijk worden gebruikt, geldt het noodzakelijkheids criterium. Alleen als de werknemer ze echt nodig heeft voor een goede uitoefening van de dienstbetrekking, tellen ze niet mee in de vrije ruimte.

Eindheffing al in de loop van het jaar aangegeven?

Heeft u de verwachte eindheffing al in de loop van 2018 aangegeven, bijvoorbeeld per aangiftetijdvak, dan moet u te veel of te weinig aangegeven eindheffing verrekenen. Ook dit doet u uiterlijk in de aangifte loonheffingen over het eerste aangiftetijdvak van 2019.

2. Arbeidsmarktwet: wat gaat er wel en niet door?

De Tweede Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). De eerder voorgestelde proeftijdregels gaan echter niet door.

Geen proeftijd van vijf maanden

Onlangs bleek al dat een meerderheid van de Tweede Kamer tegen het plan was om bij eerste contracten voor onbepaalde tijd een proeftijd van maximaal vijf maanden mogelijk te maken. Een langere proeftijd zou gebruikt kunnen worden voor tijdelijk werk. Ook zouden werknemers te lang in een onzekere positie verkeren. Deze maatregel gaat dan ook niet door, net als het plan om een proeftijd van drie maanden mogelijk te maken voor tijdelijke contracten van twee jaar of langer.

Deze maatregelen gaan wél door:

1. De ketenbepaling wordt verlengd van twee naar drie jaar. U hoeft als werkgever een werknemer pas na drie jaar (of na drie tijdelijke contracten) een vast contract aan te bieden.
2. De berekening van de transitievergoeding verandert. Een werknemer heeft hier straks recht op vanaf het begin van zijn dienstverband en niet pas na twee jaar. De hogere opbouw voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn geweest, wordt afgeschaft.
3. De introductie van de cumulatiegrond bij ontslag. U kunt straks bij ontslag van een werknemer ontslaggronden die op zich niet voldoende onderbouwd zijn met elkaar combineren. De rechter kan dan wel als een soort straf een transitievergoeding toekennen die maximaal 50% hoger is. Dit naast de al bestaande mogelijkheid om de werkgever ook nog te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.
4. Payrollwerknemers krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij u in dienst zijn. Verder kunnen payrollbedrijven straks geen uitzendbeding en ruimere ketenbepaling meer hanteren voor payrollwerknemers.
5. U zult aan oproepkrachten met een nulurencontract of min-maxcontract jaarlijks een aanbod voor een vaste arbeidsomvang moeten doen. Dit aanbod is dan gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorgaande twaalf maanden. Het is aan de oproepkracht om dit aanbod al dan niet te accepteren. Verder moet u een oproepkracht straks minimaal vier dagen van tevoren oproepen (in de cao kan deze termijn bekort worden naar één dag).
6. U gaat straks een lage WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract én voor jongeren tot 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken. Voor werknemers met een flexibel contract gaat u een hogere WW-premie betalen.
7. Er wordt een bedrag van € 48 miljoen beschikbaar gesteld aan kleine(re) bedrijven voor scholing van eigen werknemers.

Wijzigingen per 1 januari 2020

Nu de Tweede Kamer heeft ingestemd, gaat het wetsvoorstel naar de Eerste Kamer. Als deze ook instemt met het voorstel, gaan de wijzigingen per 1 januari 2020 in.

3. Grote donaties moeten openbaar worden

De overheid wil dat donaties vanaf € 15.000 aan goede doelen voortaan openbaar worden. Een wetsvoorstel daartoe is ingediend, waarop via een zogenaamde internetconsultatie gereageerd kan worden.

Waarom?

Het doel van het wetsvoorstel is om te voorkomen dat maatschappelijke organisaties via donaties ongewenst beïnvloed worden. Door de openbaarmaking wordt de herkomst van een donatie bekend. Het betreft alleen donaties van meer dan € 15.000.

Voor wie?

Verenigingen, stichtingen en kerkgenootschappen gaan straks onder de nieuwe regeling vallen. De regeling richt zich dus op de ontvangende partij.

Wat moet gepubliceerd worden?

Het bedrag van de donatie moet gepubliceerd worden, net als de naam en de woonplaats van de donateur. Alle gegevens moeten minstens zeven jaar bewaard worden.

Uitzonderingen

Maatschappelijke organisaties kunnen bij het ministerie van Justitie en Veiligheid een verzoek indienen om de naam van een donateur niet te hoeven publiceren. Het verzoek moet aangeven welk gevaar voor de veiligheid van de donateur tot dit verzoek dwingt.

Extra verplichting stichtingen

Het wetsvoorstel bevat voor stichtingen tevens de verplichting om hun balans en staat van baten en lasten van middelen openbaar te maken.

Internetconsultatie

De internetconsultatie is onder meer bedoeld om ideeën te verkrijgen over een vrijstelling van de plicht tot publicatie van donaties en van de balans en staat van baten en lasten van middelen voor bijvoorbeeld kleine stichtingen. U kunt tot 22 februari 2019 reageren.

4. Straks minder lang betalen voor uw ex?

Per 1 januari 2020 wordt de termijn hoe lang partneralimentatie moet worden betaald, naar beneden bijgesteld. Het voorstel, dat inmiddels door de Tweede Kamer is goedgekeurd, gaat uit van de helft van de duur van het huwelijk, met een maximum van in beginsel 5 jaar. Deze wijziging geldt alleen voor nieuwe echtscheidingsprocedures vanaf 2020.

Wetsvoorstel

In 2015 werd een wetsvoorstel ingediend over alimentatie voor de ex-partner. Na een aantal wijzigingen is het voorstel inmiddels aangenomen door de Tweede Kamer en ligt het nu bij de Eerste Kamer. Het wetsvoorstel heeft betrekking op de duur van de alimentatieverplichting voor partners. Nu is de duur voor betaling van partneralimentatie in beginsel 12 jaar vanaf de inschrijving van de echtscheiding.

Hoe lang betalen voor uw ex?

Het voorstel gaat uit van een nieuwe termijn, die gelijk is aan de helft van de duur van het huwelijk, met een maximum van 5 jaar. Dus als u 3 jaar getrouwd bent geweest, betaalt u maximaal 1,5 jaar alimentatie voor uw ex-partner en als u 11 jaar getrouwd bent geweest, betaalt u de maximale 5 jaar.

Let op!

De wijziging geldt alleen voor partneralimentatie en dus niet voor kinderalimentatie.

Uitzonderingen

Er is echter een aantal uitzonderingen:

- Bent u langer dan 15 jaar getrouwd geweest en is uw ex-partner ten hoogste 10 jaar jonger dan de AOW-leeftijd? Dan eindigt in dat geval de verplichting pas als de AOW-leeftijd is bereikt. De maximumduur is dan dus 10 jaar.
- Bent u 50 jaar of ouder en langer dan 15 jaar getrouwd geweest, dan is de maximumduur ook 10 jaar.
- Heeft u samen met uw ex-partner kinderen jonger dan 12 jaar? De verplichting loopt dan door totdat het jongste kind 12 jaar oud is. Bij een scheiding met een pasgeboren baby is de maximumduur dus 12 jaar.

Wanneer zich meerdere uitzonderingen voordoen, geldt de langste termijn.

Let op!

Het wetsvoorstel moet nog worden goedgekeurd door de Eerste Kamer.

Hardheidsclausule

Net zoals onder het huidige recht het geval is, kan in uitzonderlijke situaties een beroep worden gedaan op een hardheidsclausule. Om hierop een beroep te kunnen doen, moet er sprake zijn van een extreem schrijnend geval. Dit is gebonden aan een strikte termijn en zal naar verwachting, net zoals onder het huidige recht, zelden gehonoreerd worden.

Verwachte ingangsdatum

De bedoeling is de wetswijziging in te laten gaan per 1 januari 2020. De wetswijziging heeft uitsluitend betrekking op nieuwe gevallen, dat wil zeggen alimentatie die na 1 januari 2020 wordt vastgesteld.

Wat blijft ongewijzigd?

De grondslag voor de betalingsverplichting wijzigt niet door het wetsvoorstel. Dit is en blijft de lotsverbondenheid die het huwelijk met zich meebrengt. Ook de rekenmethodiek verandert niet. De manier van berekenen staat niet in de wet, maar in de zogenaamde Tremanormen, die rechters in de regel volgen bij het vaststellen van alimentatie. Ook straks blijft het uitsluiten van een alimentatieplicht in huwelijkse voorwaarden ongeldig.

NIEUWSBERICHTEN

1. Werkkostenregeling per 2020 verruimd

Werkgevers mogen per 2020 meer uitgeven aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor hun personeel. De verruiming heeft de vorm van een verhoogd percentage van 1,7% tot een loonsom van € 400.000. Daarboven blijft het bestaande percentage van 1,2% gelden. De maatregel is vooral bedoeld voor het mkb. Met name kleinere werkgevers met een bescheiden loonsom profiteren ervan. Het hogere percentage van 1,7% over de eerste € 400.000 van de loonsom betekent dat maximaal € 2.000 aan extra belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen kan worden gegeven. Let op: dit voorstel moet nog worden goedgekeurd door het parlement.

Voorbeeld:

Een werkgever met een loonsom van € 500.000 kan nu 1,2% ofwel € 6.000 uitgeven aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen. Vanaf volgend jaar wordt dit $1,7\% \times € 400.000 + 1,2\% \times € 100.000$, ofwel $€ 6.800 + € 1.200 = € 8.000$.

De verruiming betekent dat met name kleinere werkgevers minder vaak een eindheffing van 80% over vergoedingen en verstrekkingen moeten betalen. Deze is namelijk verschuldigd wanneer er meer wordt uitgegeven dan de vrijgestelde bedragen en komt voor rekening van de werkgever.

2. Wijziging kantineforfait sportclubs

Vanwege de verhoging van het lage btw-tarief van 6% naar 9% per 1 januari 2019, is ook het kantineforfait voor sportclubs per dezelfde datum gewijzigd. Sportverenigingen waarvan de primaire activiteiten zijn vrijgesteld van btw-heffing, hoeven over hun kantineontvangsten geen btw af te dragen. Ze kunnen dan ook geen btw aftrekken over de inkoop. Voorwaarde is dat de kantineontvangsten in 2019 niet meer dan € 68.067 bedragen. Gaan de ontvangsten over deze grens heen, dan mag voor de btw-afdracht een forfaitair percentage worden toegepast. Dit percentage is verhoogd van 11,5% naar 13%.

De goedkeuring is alleen van toepassing als de kantine als normale nevenactiviteit van de sportclub kan worden beschouwd. Dit betekent dat de activiteiten van de kantine moeten samenhangen met de primaire activiteiten van de betreffende sportclub. Deze goedkeuring heeft tot gevolg dat de totale kantineontvangsten de grondslag vormen van de heffing. Dat geldt dus niet alleen voor de opbrengst voor het verstrekken van voedsel en drank, maar ook voor de opbrengst uit de exploitatie van speelautomaten en dergelijke.

3. Loonheffingnummer aanvragen nieuwe bv

Vanaf 1 januari 2019 moeten nieuwe bv's weer zelf een loonheffingnummer aanvragen. Vanaf 1 april 2018 ging het toekennen van dit nummer automatisch, maar de Belastingdienst heeft zijn werkwijze aangepast.

Een loonheffingnummer is noodzakelijk als een bv werknemers in dienst heeft. Dit is meestal het geval, omdat ook de dga van een bv fiscaal als werknemer wordt aangemerkt. Aan een dga moet ten minste een gebruikelijk loon worden betaald, waarop de bv loonheffing moet inhouden. U dient onder andere gegevens in te vullen over uw bv, over in dienst tredende werknemers en over de bedrijfsactiviteiten.

Een loonheffingnummer kan online worden aangevraagd via de site van de Belastingdienst.

Geen loonheffingnummer?

Een bv met een dga die geen loonheffingnummer aanvraagt, krijgt een vragenlijst van de Belastingdienst. Daaruit zal moeten worden opgemaakt waarom geen nummer is aangevraagd en waarom u van mening bent dat u als dga geen beloning hoeft te ontvangen.

4. Hogere vrijstelling bij schenking bedrijf

Als een bedrijf wordt geschonken of geërfd, moet schenk- of erfbelasting worden betaald. Onder voorwaarden geldt bij het schenken of erven van een bedrijf in 2019 een vrijstelling van € 1.084.851. Dit is bijna € 13.000 meer dan vorig jaar. Van het meerdere boven deze grens is nog eens 83% vrijgesteld van belasting.

Het doel van de regeling is dat het voortzetten van een bedrijf minder gehinderd wordt door fiscale obstakels. Een van de voorwaarden is dan ook dat het bedrijf minstens vijf jaar wordt voortgezet door de verkrijger.

Let op!

Betreft het een bv, dan moet de onderneming van deze bv nog minstens vijf jaar worden uitgeoefend en moet de verkrijger de aandelen minstens vijf jaar in bezit houden. Hij of zij hoeft dus niet werkzaam te zijn voor het bedrijf. Bij schenken zal tevens een beroep worden gedaan op de doorschuiving van de aanmerkelijkbelangbelasting (box 2). Een extra voorwaarde is dat de verkrijger minimaal 36 maanden bij de onderneming betrokken is.

Over het belaste deel van een schenking of erfenis wordt een aanslag opgelegd waarvoor onder voorwaarden maximaal tien jaar uitstel van betaling kan worden verleend.

5. Vraag btw op zonnepanelen snel terug

Particulieren die zonnepanelen aanschaffen, kunnen de btw op de aanschafkosten terugkrijgen. Vanaf dit jaar is dit gebonden aan een termijn, zo maakte de staatssecretaris van Financiën bekend. De termijn is vanaf dit jaar zes maanden na het jaar van aanschaf. Koopt u dit jaar dus zonnepanelen, dan moet u vóór 1 juli 2020 de btw terugvragen.

Voor alle zonnepanelen die vóór 2019 zijn aangeschaft, is er overgangsrecht. De btw op deze zonnepanelen dient vóór 1 juli 2019 te worden teruggevraagd, voor zover dit uiteraard nog niet is gedaan. Het maakt dus niet uit in welk jaar de zonnepanelen zijn aangeschaft.

Door het terugvragen van de btw is de aanschaf van zonnepanelen extra voordelig. De levering van energie die met de zonnepanelen wordt opgewekt, is weliswaar belast, maar deze btw hoeft in vrijwel alle situaties niet te worden betaald. Dit vanwege de zogenaamde kleineondernemersregeling in de btw, die ervoor zorgt dat bedragen tot € 1.345 aan btw niet hoeven te worden afgedragen.

6. Fiscaal overgangsrecht bij harde Brexit

Staatssecretaris Snel van Financiën vindt het wenselijk om met fiscaal overgangsrecht – anders dan de douanewetgeving – te komen als er op 29 maart sprake zal zijn van een harde Brexit. Een harde Brexit leidt namelijk direct tot een andere fiscale behandeling van bedrijven en burgers.

- Zo heeft een no-deal-Brexit gevolgen voor de fiscale eenheid in de vennootschapsbelasting, waarbij bijvoorbeeld een zogeheten topmaatschappij in het VK is gevestigd. Na een no-deal-Brexit wordt een dergelijke fiscale eenheid van rechtswege verbroken, aldus de staatssecretaris.
- Ook Nederlanders die in het VK woonachtig zijn en van wie het inkomen (deels) in Nederland is belast, verliezen na de Brexit het recht op eventuele persoonsgebonden aftrekposten.

Snel wil daarom een regeling voor burgers voor een aantal belastingwetten voor het lopende belastingjaar, waarbij het VK nog wordt beschouwd als onderdeel van de EU. Hierdoor blijft het huidige fiscale regime voorlopig van toepassing. Daarnaast wil hij ook overgangsrecht voor bedrijven, bijvoorbeeld wat betreft de fiscale eenheid en bijvoorbeeld om te voorkomen dat in hetzelfde boekjaar verschillende fiscale behandeling plaatsvindt over hetzelfde feitencomplex.

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.