

MKB-Nieuwsbrief november 2019

1. WAB: checklist voor nieuwe arbeidsmarktregels

Door de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB) verandert er per 1 januari 2020 een aantal zaken als het gaat om het arbeidsrecht.

De Rijksoverheid heeft daartoe een WAB-checklist voor werkgevers gemaakt, waar u kunt kijken wat u nog voor 1 januari moet doen. Zorg dat u hier tijdig op inspeelt.

Nieuwe arbeidsmarktregels

De WAB is met name gericht op het herstel van de balans tussen vast en flexibel werk. De wijzigingen per 2020 hebben onder meer betrekking op oproepkrachten en payrollers. Ook zijn er gevolgen voor de verschuldigde WW-premie en de te betalen transitievergoeding bij ontslag.

Ontslag

Het wordt makkelijker om werknemers om persoonlijk getinte redenen te ontslaan. Er komt een cumulatiegrond. Dit houdt in dat meerdere ontslaggronden die ieder voor zich niet voldoende voldragen zijn, gecombineerd kunnen worden, waardoor het voor de rechter toch mogelijk wordt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Wel kan de rechter nog bepalen dat de werkgever naast de transitievergoeding nog een aanvullende vergoeding ter hoogte van maximaal 50% van de transitievergoeding moet betalen.

Oproepkrachten

Oproepkrachten die 12 maanden in dienst zijn, moeten voortaan van hun werkgever een aanbod krijgen voor een vast aantal arbeidsuren gerelateerd aan de gemiddelde arbeidsomvang van de verloonde uren in de 12 maanden daarvoor. Het gaat om verloonde uren, dus ook ziekte-uren en vakantie-uren tellen mee.

Payrollers

Werknemers die ingehuurd worden via een bedrijf dat payrollers uitleent, krijgen dezelfde rechten als werknemers van het bedrijf werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies. De inhurende werkgever (inlener) moet het uitlenende payrollbedrijf informeren over de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn.

WW-premie

De hoogte van verschuldigde WW-premie is vanaf 2020 afhankelijk van de vraag van wat voor soort contract sprake is. De premie voor werknemers met een flexibel arbeidscontract is als uitgangspunt hoger dan die voor een werknemer met een vast contract.

Transitievergoeding

Vanaf 2020 treden er wijzigingen op ten aanzien van de transitievergoeding. Nieuw is dat de transitievergoeding al geldt vanaf de eerste werkdag. Dus ook een werknemer die in de proeftijd ontslagen wordt, heeft recht op een transitievergoeding. Het is dan niet meer vereist dat de betreffende werknemer al minimaal twee jaar in dienst is. Ook de verhoogde opbouw na tien dienstjaren komt te vervallen. De transitievergoeding bedraagt nu standaard een derde maandsalaris per dienstjaar.



2. Dit jaar nog snel dividend uitkeren?

Als u dit jaar dividend uitkeert, betaalt u 25% belasting in box 2. Volgend jaar stijgt dit tarief naar 26,25%. Dus dit jaar nog maar snel dividend uitkeren?

Tarief box 2

Het tarief in box 2, waartegen onder andere uitgekeerd dividend belast wordt, bedraagt 25% in 2019. In 2020 stijgt dit naar 26,25% en in 2021 naar 26,9%.

Dividend uitkeren?

Of het echter verstandig is dit jaar nog extra dividend uit te keren, hangt af van de omstandigheden. Bijvoorbeeld of dit betekent dat u voor investeringen een extra beroep op krediet van de bank moet doen en zo ja, tegen welk rentetarief.

Vermogen in box 3

Gaat u het dividend niet op korte termijn consumptief gebruiken, bijvoorbeeld voor een vakantie of aankoop van een pleziervaartuig, dan verhoogt het dividend ook uw vermogen in box 3. Hierover betaalt u 30% belasting, waarbij de fiscus uitgaat van een verondersteld rendement dat in 2019 varieert van 1,94% tot 5,6%, afhankelijk van de omvang van uw vermogen. Uiteraard is dit alleen van toepassing als uw bezittingen na de dividenduitkering groter zijn dan de schulden. Dit komt dus neer op een maximale heffing van $30\% \times 5,6\% = 1,68\%$ over uw vermogen.

Geen dividend

Keert u geen dividend uit en laat u het geld in de bv zitten, dan betaalt u slechts belasting over het daadwerkelijk behaalde rendement. Afhankelijk van de omvang van de winst van uw bv, betaalt u hierover dan 19% of 25% vennootschapsbelasting.

Terugstorten?

Als extra mogelijkheid na een dividenduitkering kunt u het nettodividend ook weer terugstorten in de bv (als agio). Het nettodividend wordt dan niet belast in box 3, maar gaat renderen in box 2.

Let op!

Of u wel of niet nog dit jaar dividend uitkeert, hangt af van uw omstandigheden. Wij helpen u graag bij het maken van de juiste keuze.



3. Hoge Raad zet streep door slapend dienstverband

De Hoge Raad heeft een einde gemaakt aan het slapend dienstverband. Een slapend dienstverband is een dienstverband dat na langdurige arbeidsongeschiktheid van een werknemer niet wordt beëindigd. Door de arbeidsovereenkomst in stand te houden, is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

Onder langdurige arbeidsongeschiktheid wordt arbeidsongeschiktheid verstaan die minimaal twee jaar, dan wel als het UWV een loonsanctie heeft opgelegd, maximaal drie jaar duurt. Gedurende die periode is immers een opzegverbod wegens ziekte van toepassing. In onderliggende casus van de Hoge Raad is de loondoorbetalingsverplichting ten einde gekomen, maar het dienstverband duurt nog voort.

Verplichting?

De vraag die aan de Hoge Raad is voorgelegd, is of een werknemer de werkgever op grond van goed werkgeverschap onder omstandigheden kan verplichten in te stemmen met een voorstel tot beëindiging van een slapend dienstverband, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding.

Wat zegt de Hoge Raad?

Volgens de Hoge Raad dient een werkgever in te stemmen met een voorstel van de werknemer om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen onder toekenning van een vergoeding gelijk aan de transitievergoeding. De werknemer dient wel reeds twee jaar arbeidsongeschikt te zijn, waarbij niet wordt verwacht dat de werknemer binnen 26 weken zal herstellen. De duur van het slapend dienstverband wordt niet meegerekend voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding, maar bepalend is het moment dat de werkgever de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zelf had kunnen beëindigen.

Uitzondering

Op bovengenoemde regel geldt één uitzondering, namelijk indien de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Dit kan het geval zijn als er nog reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer zijn. Het op korte termijn bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nadat de werknemer een beëindigingsvoorstel heeft gedaan, geldt uitdrukkelijk niet als uitzondering.

Wet compensatie transitievergoeding?

De Wet compensatie transitievergoeding treedt op 1 april 2020 in werking. Voor alle arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 wegens langdurige ziekte zijn geëindigd, is compensatie mogelijk. De uitspraak van de Hoge Raad leidt ertoe dat werkgevers de vergoeding moeten voorfinancieren totdat deze wet in werking is getreden. Als werkgevers daardoor in ernstige financiële problemen komen, kan de rechter beslissen dat betaling in termijnen plaatsvindt of wordt opgeschort tot na 1 april 2020.



4. Partneralimentatie herzien? Houd rekening met toeslagen!

Als u vanwege de wijziging in de aftrek van partneralimentatie per 2020 het bedrag aan alimentatie gaat herzien, is het van belang ook rekening te houden met toeslagen.

Maximum aftrek gewijzigd

Betaalt u alimentatie aan uw ex-partner, dan is dit bedrag voor u aftrekbaar en bij uw ex belast. Vanaf volgend jaar kunt u de alimentatie nog maar aftrekken tegen een maximum van 46%, tegen 51,75% nu.

Alimentatie herzien

Alimentatieplichtigen maken vanwege de verlaging van het aftrekpercentage in sommige gevallen nieuwe afspraken omtrent de hoogte van de alimentatie. Bij de bepaling van de hoogte van de aftrek houdt men er namelijk rekening mee dat betaalde alimentatie fiscaal aftrekbaar is en ontvangen alimentatie belast.

Let op!

Dat alimentatie in 2020 nog maar aftrekbaar is tegen 46% wordt merkbaar bij een inkomen boven de € 68.507. Vanaf dit inkomen wordt de aftrek namelijk beperkt.

Behalve dat de aftrek vermindert, betaalt de ontvanger van de alimentatie er vanaf volgend jaar vaak minder belasting over. Dit vanwege de lagere tarieven vanaf een inkomen van € 20.711, in combinatie met de hogere heffingskortingen.

Meer toeslagen

Het lager vaststellen van de partneralimentatie betekent ook dat eventuele toeslagen zullen stijgen. Ook hiermee dient men bij het vaststellen van het nieuwe bedrag aan alimentatie rekening te houden, als men de voor- en nadelen van de fiscale wijzigingen zo neutraal mogelijk wil vaststellen.

Alimentatie afkopen?

Het verlagen van het maximumpercentage waartegen alimentatie kan worden afgetrokken, kan ook betekenen dat het aantrekkelijk is de maandelijkse alimentatie in één keer af te kopen. Dit levert waarschijnlijk een hogere aftrek op, maar de afkoopsom zal bij de ontvanger ervan ook zwaarder belast zijn. Het afkopen van partneralimentatie zal vanaf 2020 steeds minder aantrekkelijk worden.



NIEUWSBERICHTEN

1. Deadline kleineondernemersregeling op 20 november!

De kleineondernemersregeling (KOR) in de btw gaat volgend jaar veranderen. In de nieuwe KOR is uw omzet bepalend voor de vraag of u van de regeling gebruik mag maken. Deze mag maximaal € 20.000 bedragen. Op dit moment is bepalend of u per saldo niet meer dan € 1.883 per jaar aan btw moet afdragen.

Nieuw is dat vanaf 2020 ook rechtspersonen, zoals bv's, van de nieuwe KOR gebruik kunnen maken.

Iedere ondernemer die van de nieuwe KOR gebruik wil maken, moet zich aanmelden via een formulier dat u kunt vinden op de site van de Belastingdienst.

Let op!

Uw aanmelding moet uiterlijk 20 november 2019 bij de Belastingdienst binnen zijn.

2. Loonaangifte verplicht via eHerkenning per 2020

Ondernemers kunnen vanaf 2020 de aangifte loonheffingen alleen nog maar doen via het nieuwe portaal van de Belastingdienst. Zij zijn verplicht hiervoor eHerkenning te gebruiken. Vraag eHerkenning op tijd aan! eHerkenning wordt aangeboden door een zestal bedrijven met verschillende tarieven. Deze variëren, afhankelijk van de geboden mogelijkheden. Zo is eHerkenning met een hoog veiligheidsniveau duurder dan met een laag veiligheidsniveau.

Voor het gebruik van eHerkenning voor de loonaangifte is minstens het een-na-hoogste veiligheidsniveau vereist, EH3.

Heeft u een eenmanszaak? Of bent u zzp'er? Dan kunt u bij de Belastingdienst eHerkenning nog niet gebruiken. U logt in met DigiD. Na 10 december kunnen eenmanszaken ook gebruikmaken van eHerkenning.

3. Zzp'er krijgt nieuw btw-nummer

Ondernemers met een eenmanszaak krijgen per 1 januari 2020 een nieuw btw-nummer. Ze ontvangen hierover deze maand een brief met het nieuwe nummer van de Belastingdienst. Het nieuwe btw-nummer is niet meer gekoppeld aan het BSN-nummer van de ondernemer en dus met het oog op de privacy beter gewaarborgd. Het nieuwe nummer moet ook gebruikt worden bij het zakendoen over de grens. Het nummer is tevens online te checken, zodat uw klanten weten dat het nummer klopt.

Let op!

Het nieuwe nummer moet u vermelden op uw facturen en uw website.



4. Dga: tot 1 januari 2020 pensioen in eigen beheer met korting afkopen

U kunt als dga geen pensioen meer opbouwen in uw eigen bv. Wilt u uw opgebouwde pensioen in eigen beheer afkopen, doe dat dan dit jaar. 2019 is namelijk het laatste jaar dat u een belastingkorting krijgt.

Als u in uw eigen bv opgebouwd pensioen afkoopt, betaalt u belasting over de fiscale waarde. Dit jaar heeft u echter nog recht op een korting van 19,5%. De korting wordt verleend over de waarde per 31 december 2015. Een eventuele waardestijging nadien levert geen korting meer op.

Koopt u het pensioen in 2019 nog af, dan betaalt u ook geen revisierente. Die bedraagt 20%. Afkopen in 2019 is dus meestal veel voordeliger dan later afkopen. Naast het vervallen van de korting betaalt u dan immers ook revisierente.

Als u besluit tot afkoop, moet u dit melden bij de Belastingdienst. Hiervoor is op de site van de Belastingdienst een formulier beschikbaar.

5. De hoogte van het minimumloon per 2020

Het wettelijk minimumloon wordt per 1 januari 2020 1,1% verhoogd. Het minimumloon komt daarmee op € 1.653,60 bruto per maand. Het minimumloon gaat per week € 381,60 bedragen en per dag € 76,32.

Het uurloon kan per sector verschillen, afhankelijk van het aantal uren dat als normale arbeidsduur geldt. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in de desbetreffende sector gebruikelijk is voor een volledige dienstbetrekking. In de meeste cao's is deze arbeidsduur voor een fulltime dienstverband gesteld op 36, 38 dan wel 40 uur per week.

6. Mag u uw personeel een belastingvrije bonus geven?

Als werkgever kunt u ook dit jaar de werkkostenregeling, WKR, gebruiken om bijvoorbeeld een bonus aan uw personeel uit te keren. Die is belastingvrij als u zich aan de spelregels houdt.

De werkkostenregeling kent dit jaar een zogenaamde vrije ruimte van 1,2% van uw loonsom. Tot dit bedrag zijn alle vergoedingen en verstrekkingen aan uw personeel belastingvrij en hoeft u als werkgever ook geen belasting af te dragen.

Komt u met al uw vergoedingen en verstrekkingen in het jaar boven de vrije ruimte van 1,2% uit, dan betaalt u als werkgever 80% belasting over het meerdere via een eindheffing. De vergoeding of verstrekking blijft voor het personeel belastingvrij.

Als u iets in de werkkostenregeling wilt onderbrengen, moet dit voldoen aan het gebruikelijkheidscriterium. Dit betekent dat de vergoeding of verstrekking niet meer dan 30% mag afwijken van wat in vergelijkbare omstandigheden gebruikelijk is. Een bonus van bijvoorbeeld € 1 miljoen kunt u dus niet onderbrengen in de werkkostenregeling.



Er geldt een doelmatigheidsgrens van € 2.400 per werknemer per jaar. Tot dit bedrag gaat de fiscus ervan uit dat een vergoeding of verstrekking voldoet aan het gebruikelijkheidscriterium en hoeft u in beginsel dus geen naheffingen te verwachten.

Tip!

Ook als dga kunt u gebruikmaken van de WKR en mag u uzelf een bonus uitkeren.

Heeft u vragen? Neem contact op met uw relatiebeheerder, of bel naar 040-2504555

Attentie:

De MKB-nieuwsbrief wordt met de grootst mogelijke zorg samengesteld en beoogt zo recent mogelijke informatie te verschaffen. Zaken kunnen echter uitermate complex en aan voortdurende aanpassingen onderhevig zijn. Daardoor kan het voorkomen dat informatie uit deze editie niet meer aansluit op de actualiteit.

Wij kunnen geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor hetgeen u naar aanleiding van de inhoud van deze nieuwsbrief zonder deskundig advies onderneemt. Voor nadere informatie kunt u altijd contact met ons opnemen.

