Krijkamp Den Oude
accountants belastingadviseurs

KDO NIEUWSBRIEF FEBRUARI 2017

1. Groen licht voor afschaffing pensioen in eigen beheer

De Tweede Kamer is akkoord gegaan met wijzigingen in het wetsvoorstel voor afschaffing van het pensioen in eigen beheer. Alle lichten staan nu op groen voor een verdere behandeling in de Eerste Kamer. Als alles parlementair meezit, is er met ingang van 1 april aanstaande voor u als dga geen pensioenopbouw meer mogelijk in eigen beheer.

Einde in zicht
De wijzigingen waarmee de Tweede Kamer nu akkoord is, regelen dat onder voorwaarden de op de fiscale balans geactiveerde toekomstige indexeringslasten van de winst mogen worden afgetrokken. Dit geldt voor de situatie als u als dga kiest voor afkoop van pensioen in eigen beheer of voor omzetting in een oudedagsverplichting. Zoals het er nu naar uitziet stemt de Eerste Kamer uiterlijk 7 maart zowel over de wijzigingen en over het totale wetsvoorstel tot afschaffing van het pensioen in eigen beheer. Per 1 april 2017 kan dan het hele afschaffingstraject ingaan.

Keuzemogelijkheden
Dat traject komt er kort gezegd op neer dat er vanaf 1 april geen verdere pensioenopbouw in eigen beheer meer mogelijk is. U krijgt drie jaar de tijd om te kiezen wat u wilt gaan doen met de reeds opgebouwde pensioenaanspraken. Er zijn drie mogelijkheden:

1. Het pensioen tegen fiscale waarde afkopen met een belastingkorting.
2. Het pensioen tegen fiscale waarde omzetten in een oudedagsverplichting.
3. Het pensioen in eigen beheer ongewijzigd laten. Verdere opbouw is echter niet meer mogelijk.

Drie maanden de tijd
Als de Eerste Kamer instemt, heeft u drie maanden de tijd, dus tot 1 juli 2017, om de nodige zaken te regelen rondom de afschaffing van het pensioen in eigen beheer. U moet daarbij denken aan onder andere het premievrij maken van het in eigen beheer opgebouwde pensioen, het aanpassen van de pensioenbrief, het eventueel terughalen van een extern verzekerd pensioendeel en de besluitvorming over deze punten in de algemene vergadering van aandeelhouders.

Let op!
Voor het eventueel terughalen van een extern verzekerd pensioendeel is het voldoende dat uw externe verzekeraar vóór 1 juli een verzoek tot overdracht heeft ontvangen. De administratieve afhandeling kan dan vervolgens binnen de gebruikelijke termijnen in 2017 plaatsvinden.

Vragen? Wij kunnen u prima adviseren over wat er in uw situatie nodig én mogelijk is.

2. Aanpassingen minimumloonregels per 1 juli 2017!

Er zijn de nodige aanpassingen op komst in het minimumloon. Per 1 juli 2017 gaat de leeftijd voor het volwassenminimumloon stapsgewijs omlaag en het minimumloon voor jongeren stapsgewijs omhoog. Verder worden de regels voor het betalen van stukloon en voor meerwerk aangepast.

Eerder heeft de Eerste Kamer ingestemd met een herziening van het minimumloon. De herziening bestaat uit drie onderdelen.

2.1 Verlaging en verhoging

De leeftijd waarop iemand recht heeft op het wettelijk volwassenminimumloon gaat in twee stappen omlaag van 23 jaar naar 21 jaar. Per 1 juli 2017 gaat de leeftijd omlaag van 23 jaar naar 22 jaar. Tegelijkertijd gaat het minimumloon voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar (minimumjeugdloon) in stappen omhoog. Concreet betekent dit dat uw werknemers van 18 tot en met 22 jaar per 1 juli aanstaande een hoger wettelijk minimumloon ontvangen.

Let op!
Op de gebruikelijke halfjaarlijkse verhoging na, wijzigt het minimumloon voor werknemers in de leeftijdscategorie 15 tot en met 17 jaar niet.

Compensatieregeling

Door de stapsgewijze verhoging van het wettelijk minimumloon voor de leeftijd van 18 tot en met 21 jaar, krijgen werkgevers te maken met hogere loonkosten. Met een compensatieregeling kunnen werkgevers rekenen op een tegemoetkoming. Deze tegemoetkoming wordt uitgedrukt in een vast bedrag per verloond uur en is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op 31 december van het voorafgaande jaar en het gemiddelde uurloon in het kalenderjaar. De compensatie wordt na afloop van een kalenderjaar automatisch vastgesteld en uitbetaald aan werkgevers die daar recht op hebben.

Let op!
De compensatieregeling treedt in werking op 1 januari 2018. Omdat de verhoging van het minimumjeugdloon al ingaat per 1 juli 2017, wordt de compensatie voor het jaar 2018 vermenigvuldigd met 1,5.

2.2 Minimumloon bij stukloon

Ook de regels voor het betalen van stukloon worden per 1 juli 2017 aangepast. De huidige norm waarbij de tijd die redelijkerwijs met de verrichte arbeid gemoeid is als arbeidsduur voor het minimumloon wordt aangemerkt, komt te vervallen. Bepalend wordt de werkelijke tijd die een werknemer heeft besteed aan de uitvoering van de verrichte arbeid. Betalen op basis van stukloon blijft mogelijk, maar u moet wel minimaal het wettelijk minimumloon per daadwerkelijk gewerkt uur betalen.

Let op!
Bepaalde bedrijfstakken kunnen voor specifieke werkzaamheden worden uitgezonderd van de nieuwe regels. Voor de uitbetaling van stukloon zal dan niet de werkelijk bestede tijd bepalend zijn, maar, net als nu, de tijd die redelijkerwijs met de verrichte arbeid is gemoeid.

2.3 Minimumloon bij meerwerk

Tot slot worden ook de regels voor het betalen van meerwerk per 1 juli 2017 aangepast. Verricht uw werknemer langer arbeid dan de normale arbeidsduur, dan wordt het minimumloon naar evenredigheid verhoogd.

Let op!
Voor de nieuwe regels bij meerwerk wordt de normale arbeidsduur gemaximeerd op 40 uur per week. Verdient uw werknemer het wettelijk minimumloon en geldt in uw bedrijf een 36- of 38-urige werkweek, dan bent u per 1 juli mogelijk meer kwijt als deze werknemer overwerkt. Het blijft ook met de nieuwe regels voor meerwerk onder voorwaarden mogelijk om het meerwerk niet uit te betalen maar te compenseren door betaalde vrije tijd. Deze mogelijkheid moet dan wel zijn opgenomen in de cao.

3. Zonnepanelen voor uw bedrijfspand

Overweegt u zonnepanelen voor uw bedrijfspand, laat dan geen extra voordeel liggen. U heeft namelijk recht op investeringsaftrek, tenzij u investeert in zogenoemde geïntegreerde zonnepanelen (geïntegreerd in het dak).

Zonnepanelen leveren elektriciteit op die u zelf gebruikt voor uw bedrijf. Het overschot aan elektriciteit levert u terug aan het net. Investeert u bedrijfsmatig in zonnepanelen dan komt u (met uitzondering van de eerder genoemde geïntegreerde zonnepanelen) in aanmerking voor de kleinschaligheidsinvesteringsaftrek (KIA). Dat is ook het geval als u investeert in een zonneboiler of zonnecollector.

De investering in (niet geïntegreerde) zonnepanelen telt voor de berekening van de KIA mee met andere investeringen in bedrijfsmiddelen. Investeert u in 2017 voor meer dan € 2.300, dan kunt u 28% van het investeringsbedrag in aftrek brengen. De KIA neemt af naarmate het investeringsbedrag hoger is. Bij een investeringsbedrag van € 312.176 of meer is geen aftrek meer mogelijk.

Let op!
Een investering telt pas mee voor de KIA als het bedrijfsmiddel minstens € 450 kost.

Naast de KIA, kunt u voor bepaalde zonnepaneleninstallaties en zonnecollectorsystemen ook energie-investeringsaftrek (EIA) aanvragen. Dergelijke investeringen moeten dan wel voorkomen op de Energielijst 2017. De EIA is een extra fiscale aftrekpost van 55,5% van de investeringskosten.

Let op!
Om in aanmerking te komen voor de EIA moet de energiezuinige investering meer bedragen dan € 2.500. Bovendien moet u binnen drie maanden na het aangaan van uw investeringsverplichting de investering aanmelden bij RVO.nl.

4. Kan bijtelling bestelauto toch achterwege blijven?

Heeft uw werknemer geen kilometerregistratie voor zijn bestelauto? Beschikt hij ook niet over een verklaring geen privégebruik auto of een verklaring uitsluitend zakelijk gebruik bestelauto? Dan kan de bijtelling toch achterwege blijven als de auto buiten werktijd niet gebruikt kan worden. De Hoge Raad heeft dit onlangs nog eens bevestigd.

Een bijtelling kan niet zonder meer achterwege blijven. Voor bestelauto's die buiten werktijd niet gebruikt kunnen worden, is in de wet echter opgenomen dat geen bijtelling hoeft te worden toegepast.

Voorbeeld
Een voorbeeld van een bestelauto die buiten werktijd niet gebruikt kan worden, is de bestelauto die elke dag na het werk op het parkeerterrein van de werkgever wordt geparkeerd (ofwel achter het hek van de werkgever gaat). De Belastingdienst heeft namelijk in oude uitingen al aangegeven dat door stalling op het parkeerterrein bij het bedrijfspand in principe geen privégebruik buiten werktijd mogelijk is. De Belastingdienst achtte het daarbij wel essentieel dat de werkgever controleert of de auto inderdaad op het parkeerterrein wordt geparkeerd, bijvoorbeeld door controle van de achtergelaten sleutels.

Let op!
Een dergelijke wettelijke regeling bestaat niet voor personenauto’s. U kunt zich dus voor personenauto’s niet zonder meer op deze regeling beroepen. Overleg daarom met de Belastingdienst of het buiten werktijd parkeren van personenauto’s op het parkeerterrein bij het bedrijfspand in uw specifieke geval voldoende is om geen bijtelling toe te passen.

Hoge Raad
Bij de Hoge Raad stond onlangs de bijtelling van bestelauto's ter discussie. Omdat het gerechtshof in de zaak niet had beoordeeld of de bestelauto's na werktijd niet konden worden gebruikt, heeft de Hoge Raad het gerechtshof de opdracht gegeven dit alsnog te onderzoeken.

Krijkamp Den Oude
accountants belastingadviseurs

NIEUWSBERICHTEN

1. U kunt in 2017 meer belastingvrij schenken

De bedragen die u in 2017 belastingvrij kunt schenken, zijn verhoogd. Daarom een overzicht van de nieuwe vrijstellingsbedragen voor de schenkbelasting. De vrijstellingen voor de schenkbelasting zijn voor 2017 als volgt:

Kinderen	€ 5.320
Kinderen 18-40 jaar (eenmalig)	€ 25.526
of	
Kinderen 18-40 (eenmalig) indien schenking wordt aangewend voor een dure studie	€ 53.176
Verkrijgers 18-40 jaar (eenmalig) indien schenking wordt aangewend voor de eigen woning	€ 100.000
Overige verkrijgers	€ 2.129

De eenmalige schenkingsvrijstelling voor de eigen woning is verhoogd naar € 100.000. De beperking dat de schenking moet zijn gedaan van een ouder aan een kind is komen te vervallen, maar de begunstigde moet nog wel tussen de 18 en 40 jaar oud zijn. Onder voorwaarden kan deze vrijstelling van € 100.000 gespreid over drie opeenvolgende jaren worden benut. Uiteraard moet het geschonken bedrag worden gebruikt voor de eigen woning. Raadpleeg uw adviseur over de (overgangs)regeling van de schenkingsvrijstelling voor de eigen woning, omdat deze namelijk complex is.

2. Het vergoeden van maaltijden

Wat kost het u om uw werknemers maaltijden en consumpties te vergoeden? In de aangifte loonheffingen januari 2017 vindt de afrekening over deze maaltijden en consumpties van 2016 plaats. Reden om er nog eens goed naar te kijken. Moet u voor uw personeel bijvoorbeeld het forfaitaire bedrag van € 3,25 betalen of moet u de factuurwaarde meenemen? Het antwoord op deze vraag is onder meer afhankelijk van wie de maaltijd of consumptie nuttigt, waar en op welk moment.

Zo zijn maaltijden tijdens een dienstreis of een maaltijd met een zakelijke relatie gericht vrijgesteld. Zij gaan dus niet ten koste van de vrije ruimte van de werkkostenregeling (1,2% van uw totale fiscale loon) en zijn onbelast. Hetzelfde geldt voor de maaltijd van een werknemer die tussen 17.00 en 20.00 uur door zijn werk niet thuis kan eten. Consumpties op de werkplek worden op nihil gewaardeerd en zijn daardoor niet belast. Dit geldt niet voor maaltijden op de werkplek.

3. Mag u inhouden bij lage lonen?

Bij werknemers met lage lonen moet u vanaf 1 januari 2017 alert zijn. U mag namelijk vanaf die datum niet zonder meer bedragen inhouden op of verrekenen met hun loon als u hierdoor minder dan het netto wettelijk minimumloon uitbetaalt. Inhouden of verrekenen is nog wel toegestaan met bedragen boven het netto wettelijk minimumloon of met vakantiegeld. Op het verbod zijn een aantal uitzonderingen mogelijk zoals voor wettelijk verplichte inhoudingen, uitbetaalde voorschotten, huisvestingskosten en de premie zorgverzekering. Onder voorwaarden mag u deze bedragen wel inhouden, ook als u daardoor minder uitbetaalt dan het netto wettelijk minimumloon.

4. Wijzigingen Arbowet

De Arbowet wijzigt. Werkgevers en werknemers worden meer betrokken bij de arbodienstverlening, de preventie binnen de onderneming en de randvoorwaarden voor het handelen van de bedrijfsarts. De verwachting is dat de wijzigingen per 1 juli 2017 van kracht worden. De wijzigingen hebben onder meer betrekking op de bedrijfsarts. Zo krijgt iedere werknemer recht op een second opinion van een andere bedrijfsarts op kosten van de werkgever. De bedrijfsarts krijgt ook het recht om elke werkplek te bezoeken en zijn adviesrol wordt verduidelijkt. Daarnaast krijgt de ondernemingsraad meer rechten, denk aan de keuze voor de preventiemedewerker. Vanaf 1 juli 2017 moeten de afspraken over de arbodienstverlening ook worden vastgelegd in een basiscontract arbodienstverlening.

5. Afrekenen mobieltje, tablet en computer

U vergoedt uw werknemers de telefoonkosten en verstrekt aan hen een tablet of laptop. Kan dit onbelast of moeten deze vergoedingen en verstrekkingen mee in de afrekening van de werkkostenregeling (2016)? De mobiele telefoon, de tablet en de computer die u noodzakelijk acht voor de uitoefening van het werk van uw werknemer, zijn gericht vrijgesteld en dus niet belast. De vergoeding van het abonnement voor een vaste telefoonaansluiting thuis is nooit gericht vrijgesteld omdat deze vrijstelling alleen geldt met betrekking tot mobiele communicatiemiddelen. U kunt deze vergoeding wel als eindheffingsbestanddeel aanwijzen in uw vrije ruimte. Let op, mobiele communicatiemiddelen of computers die met toepassing van een cafetariaregeling worden vergoed of verstrekt zijn nooit gericht vrijgesteld onder het noodzakelijkheidscriterium.

6. Iemand met een uitkering in dienst nemen

Wilt u iemand in dienst nemen vanuit een uitkering maar twijfelt u? Vraag het UWV om een proefplaatsing. De werknemer behoudt dan in de eerste twee maanden zijn uitkering, waardoor u nog geen salaris hoeft te betalen. U kunt om een proefplaatsing vragen voor iedereen met een WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering die moeilijk aan het werk komt. Komt de werknemer uit een WW-uitkering, dan geldt als extra voorwaarde dat hij minimaal drie maanden werkloos moet zijn geweest. Voorwaarde voor de proefplaatsing is dat u de bedoeling heeft om een dienstverband van minimaal zes maanden aan te bieden voor ten minste hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing. U moet tijdens de proefplaatsing wel zorgen voor een aansprakelijkheidsverzekering voor de werknemer.

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. Verschijningsdatum:16 februari 2017.